KAUNO MEDICINOS UNIVERSITETAS
VISUOMENĖS SVEIKATOS FAKULTETAS
Socialinės medicinos katedra

MILDA VENCLOVIENĖ

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS LIETUVOJE

MAGISTRO DIPLOMINIS DARBAS

Visuomenės sveikatos vadyba

Mokslinė vadovė: dr. R. Jurkuvienė

KAUNAS – 2005

SANTRAUKA
Visuomenės sveikatos vadyba
SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS LIETUVOJE
Milda Venclovienė
Mokslinė vadovė dr. Ramunė Jurkuvienė.
Kauno medicinos universitetas, Slaugos fakultetas, Socialinės rūpybos katedra. – Kaunas, 2005. – 55 p.

Įvadas. Šis darbas apie Lietuvos socialinių darbuotojų darbo rinką bei absolventų, baigusių magistrantūrą 2000 – 2004 m. ir įgijusių socialinių darbuotojų kvalifikaciją, įsidarbinimo galimybes. Kokios yra universitetinį išsilavinimą turinčių socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybės Lietuvoje šiame kontekste – aktualus ir netyrinėtas klausimas. Akivaizdu, kad specialistų, baigusių socialinio darbo studijas Lietuvoje, daugėja, tačiau kur jie įsidarbina, baigę studijas, kol kas Lietuvoje nebuvo tyrinėta.
Darbo tikslas - ištirti 2000 – 2004 m. absolventų – magistrų, įgijusių socialinio darbuotojo kvalifikaciją, įsidarbinimo galimybes pagal specialybę.
Darbo uždaviniai:
1. Apžvelgti ir pateikti oficialią statistiką bei esamus socialinių darbuotojų išteklius;
2. Įvertinti absolventų, baigusių magistratūrą 2000-2004 metais ir įgijusių socialinio darbuotojo kvalifikaciją, socialines, demografines charakteristikas;
3. Įvertinti socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes, priklausomai nuo įsidarbinimo srities, sektoriaus, įsidarbinančiojo darbinės patirties, socialinių ryšių.

Darbo objektas - tai 2000 – 2004 metų universitetų absolventai - magistrai, įgiję socialinio darbuotojo kvalifikaciją.
Pagrindiniai tyrimo metodai:
1. Teoriniai: pedagoginės, socialinės, filosofinės, teisinės, ekonominės literatūros analizė pasirinkto tyrimo aspektu.
2. Empiriniai: respondentų įsidarbinimo galimybių išsiaiškinimas atliekant anketų analizę.

Tyrimo tipas - kiekybinis.
Tyrimo instrumentas - anketa. Statistinę duomenų analizę atlikau, naudodamasi SPSS for Windows 11.0 programa.
Rezultatai ir išvados. Dauguma magistrų, turinčių socialinio darbuotojo kvalifikaciją turėjo galimybes dirbti socialinį darbą. Daugiausiai dirbančiųjų pagal specialybę buvo mieste. Asmenys virš 41 m. visi atsakė 100 proc., jog dirba socialinį darbą. Darbo pasiūlą turėjo 48,4 proc. absolventų. Didesnę darbo pasiūlą turėjo tie respondentai, kurie nurodė, kad įsidarbino mokantis magistratūros studijose arba po magistratūros studijų baigimo. Įsidarbinimui buvo labai svarbūs socialiniai ryšiai, kvalifikacija, įgyta universitete. Darbo įsidarbinimo ir paieškos procese sunkumų patyrė daugiau negu 50,0 proc. absolventų. Dažniausia priežastis buvo patirties nebuvimas.
Praktinės rekomendacijos. Rekomendacijos duotos tolimesniems tyrimams ir praktinei veiklai.

SUMMARY
Public health management
SOCIAL WORKER EMPLOYMENT POSSIBILITIES IN LITHUANIA
Milda Venclovienė
Scientific advisor Dr. Ramunė Jurkuvienė.
Kaunas medical university, Nursing faculty, Social Care department. – Kaunas, 2005. - 55 p.

Introduction. This work is about Lithuania's social worker job market and about employment possibilities of graduates, who received Master's degree in the years 2000 –2004 and acquired social worker qualification. What are the possibilities of social workers, which have university education to get the work in Lithuania in this context is a relevant and not researched subject. It is obvious that the number of specialists who graduate from social work studies is growing, but there is no research done on where they get their work

The purpose of this work is to research employment possibilities corresponding to the specialty of graduates – Masters who acquired social worker qualification in the years 2000 – 2004

Work goals:

4. To review and to present the official statistics and current social worker resources;
5. To evaluate social and demographic characteristics of 2000-2004 year graduates with Master degree who acquired social worker qualification;
6. To evaluate the possibilities of social worker employment depending on employment area, sector, on the work experience of the employed and social relations.

Work target are the year 2000 – 2004 university graduates with Master's degree, who acquired social worker qualification.

Main research methods:

3. Theoretical: pedagogic, social, philosophic, juridical, economical literature analysis according to the chosen research.
4. Empirical: respondent employment possibility detection by analyzing the questionnaires.

Research type is quantitative.

Research instrument is a questionnaire. The statistical data analysis was done with SPSS for Windows 11.0 software application.

Results and conclusions. Most of the Masters with social worker qualification had the possibility to do social work. Most of those, working according to their specialty, were in the cities. Persons age more than 41 answered 100 percent, that they are doing social work. 48,4 percent of graduates had work proposals. The better job opportunities had those respondents, who indicated that they started working during their Master's studies or after graduation from Master studies. Social relations and university qualification were very important for the employment. More than 50.0 percent of graduates experienced difficulties in their job search and employment process. The main reason was the lack of experience.

Practical recommendations. Recommendations are given for the further research and practical activities.

TURINYS

ĮVADAS **5**

LITERATŪROS APŽVALGA **9**

1. Socialinis darbas Lietuvoje **9**

2. Darbo rinka **11**
2. 1. Socialinių darbuotojų darbo rinka – esamos situacijos analizė 19
2. 2. Naujo požiūrio į socialinio darbuotojo vaidmenį sveikatos apsaugos sistemoje formavimo poreikis 21
2. 3. Socialiniai darbuotojai kaip darbo ištekliai. 22
2. 4. Socialinių darbuotojų, kaip darbo išteklių, poreikio planavimas. 23

3. Darbo išteklių valdymo valstybinė politika **24**

4. Kitų specialistų įsidarbinimo galimybių vertinimo tyrimai **29**

5. Tyrimo metodai ir medžiaga **35**

6. Tyrimo rezultatai **37**
6. 1. Demografinės respondentų charakteristikos. 37
6. 2. Respondentų išsilavinimo įtaka įsidarbinimui. 39
6. 3. Darbo paieška ir darbo pasiūla. 40
6. 4. Socialinio darbo sektoriai. 46
6. 5. Įsidarbinimas pagal socialinio darbo sritį. 47
6.6. Magistrai, nedirbantys pagal socialinio darbo specialybę. 48
6. 7. Darbo pobūdis ir stažas. 50
6. 8. Požiūris į darbo galimybes užsienyje. 51

IŠVADOS **53**

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS **54**

LITERATŪROS SĄRAŠAS **55**

PRIEDAI KLAIDA! ŽYMELĖ NEAPIBRĖŽTA.

Įvadas

Šis darbas apie Lietuvos socialinių darbuotojų darbo rinką bei absolventų, baigusių magistrantūrą 2000 – 2004 m. ir įgijusių socialinių darbuotojų kvalifikaciją, įsidarbinimo galimybes. Tema formavosi stebint ir analizuojant Lietuvoje vis labiau ryškėjančias socialines problemas, gilėjantį skurdą bei didėjančią visuomenės socialinę atskirtį. Socialinio darbo specialybės darbuotojai Lietuvoje buvo pradėti ruošti daugiau nei prieš dešimtį metų. Pastaruoju metu pasigirsta nuomonių, jog socialinių darbuotojų „rengimas įgavo neregėtą mastą bei tapo praktiškai nevaldomu procesu. Socialinės politikos strategai nežino, nei kiek, nei kokių specialistų reikia“ [2, 89]. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 m. vasario 6 d. nutarime Nr.171 „Dėl socialinių paslaugų teikimo reformos koncepcijos patvirtinimo“ konstatuoja faktą, kad socialinių paslaugų Lietuvoje trūksta, jų poreikis vis didėja [3]. Kokios yra universitetinį išsilavinimą turinčių socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybės Lietuvoje šiame kontekste – aktualus ir netyrinėtas klausimas. Akivaizdu, kad specialistų, baigusių socialinio darbo studijas Lietuvoje, daugėja, tačiau kur jie įsidarbina, baigę studijas, kol kas Lietuvoje nebuvo tyrinėta. Lietuvos visuomenėje vyksta didžiuliai socialiniai pokyčiai. Socialinių paslaugų poreikis yra labai didelis, jų infrastruktūra nėra pakankamai išplėtota, tačiau socialinio darbo sferoje, kaip ir kitose srityse egzistuoja aukštąjį išsilavinimą turinčios darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problema. Darbdaviai ne visada gali surasti reikalingos profesinės kvalifikacijos darbuotojų, o dalis aukštąsias universitetines mokyklas baigusių absolventų registruojasi darbo biržoje. Taip teigiama ir 2002 metais atliktame „Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje“ sociologiniame tyrime [45]. Šiame tyrime įvertintos aukštąjį mokslą baigusių asmenų galimybės konkuruoti darbo rinkoje, pateikiama tyrimo rezultatų analizė, apibendrintos išvados ir pasiūlymai Lietuvoje rengiamų specialistų su aukštuoju išsimokslinimu konkurencingumo didinimo klausimu (Eurointegracijos kontekste), įvertinta, kaip aukštosiose mokyklose rengiami specialistai atitinka darbo rinkos poreikius. Tyrime pateikiama išvada, kad specialistų, baigusių aukštąsias mokyklas, rengimas, atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius bei ūkio poreikius (įsidarbinimo galimybes), nėra pakankamai apskaičiuotas ir subalansuotas. Kadangi man įdomi ir aktuali tema apie profesionalių socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes, todėl pasirinkau tokį tyrimą ir iškėliau šį darbo tikslą.

Darbo tikslas - ištirti 2000 – 2004 m. absolventų – magistrų, įgijusių socialinio darbuotojo kvalifikaciją, įsidarbinimo galimybes pagal specialybę.

Darbo uždaviniai:

1. Apžvelgti ir pateikti oficialią statistiką bei esamus socialinių darbuotojų išteklius;
2. Įvertinti absolventų, baigusių magistratūrą 2000-2004 metais ir įgijusių socialinio darbuotojo kvalifikaciją, socialines, demografines charakteristikas;
3. Įvertinti socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes, priklausomai nuo įsidarbinimo srities, sektoriaus, įsidarbinančiojo darbinės patirties, socialinių ryšių.

Darbo objektas - tai 2000 – 2004 metų universitetų absolventai - magistrai, įgiję socialinio darbuotojo kvalifikaciją.

Darbui keliamos hipotezės:

- Daugiau socialinių darbuotojų, baigusių magistratūrą, įsidarbina valstybiniame sektoriuje negu viešame ir privačiame sektoriuose.
- Įsidarbinimas pagal socialinio darbo specialybę siejasi su besidarbinančių darbine patirtimi.

Medžiaga:

1. Mokslinės literatūros analizė.
2. Teisinių dokumentų analizė.
3. Oficiali statistika.
4. Anketinė absolventų, baigusių magistratūrą 2000 - 2004 m. ir įgijusių socialinių darbuotojų kvalifikaciją, apklausa.
5. Statistinė duomenų analizė.

Pagrindinės sąvokos:

Darbas - sąmoninga fizinė arba protinė veikla, kai dirbantysis siekia tiesiogiai ar netiesiogiai patenkinti savo poreikius.

Darbo ištekliai – darbingi šalies gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas.

Darbo rinka – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jos kaina – darbo užmokestis.

Įsidarbinimo pagal įgytą profesiją ar specialybę **galimybės** rodo specialybių paklausą ir išsilavinimo kokybę [31, 174].

Paklausa/poreikis – tai ūkiui reikalingas darbuotojų skaičius.

Pasiūla – tai esami darbuotojų ištekliai.

Socialinis darbas - tai profesinė veikla, padedanti atstatyti santykius tarp asmens ir visuomenės bei padėti asmenims atlikti savo visuomenines funkcijas, kai pats asmuo to padaryti nepajėgia [46].

Socialinis darbuotojas - asmuo, dirbantis socialinį darbą ir turintis atitinkamą kvalifikaciją, tai yra baigęs aukštojo ar aukštesniojo mokslo mokymo įstaigos socialinio darbo specialybę [46].

Užimtumo lygis – užimtų gyventojų skaičiaus santykis su gyventojais [20, 209].

Sutrumpinimai

DSTI – Darbo ir Socialinių Tyrimų institutas
KMU – Kauno Medicinos universitetas
KU – Klaipėdos universitetas
MRU (LTU) – Mykolo Romerio universitetas (buvęs Lietuvos Teisės universitetas)
VDU – Vytauto Didžiojo universitetas
VU – Vilniaus universitetas
SADM – Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija
SDRC – Socialinių darbuotojų Rengimo centras prie SADM

Lentelių sąrašas:

1 lentelė. **Nedarbo lygis pagal išsilavinimo lygį ir amžių.**
2 lentelė. **Gyventojai pagal išsilavinimą.**
3 lentelė. **Magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant ir darbo pasiūla.**
4 lentelė. **Įsidarbinimo laikas ir darbo pasiūla.**
5 lentelė. **Darbo paieškos būdai.**
6 lentelė. **Patirties reikšmė įsidarbinant.**
7 lentelė. **Dirbantys soc. darbą, ar nori jį dirbti toliau.**
8 lentelė. **Amžius ketinančių vykti dirbti į užsienį.**

Paveikslų sąrašas:

1 pav. **Socialinio darbo veidai.**
2 pav. **Darbo rinka.**
3 pav. **Bendras nedarbo lygis Lietuvoje.**
4 pav. **Gyvenamoji respondentų vieta.**
5 pav. **Universitetai, kuriuos 2000 – 2004 m. baigė respondentai.**
6 pav. **Respondentų įsidarbinimo laikas.**
7 pav. **Darbo pasiūla tarp respondentų.**
8 pav. **Darbo vietos pasiūla priklausomai nuo įsidarbinimo būdo.**
9 pav. **Socialinių ryšių įtaka įsidarbinimui.**
10 pav. **Veiksniai, padėję įsidarbinti.**
11 pav. **Respondentų darbo paieškos ir įsidarbinimo sunkumai.**
12 pav. **Respondentų darbovietės.**
13 pav. **Respondentų atsakymų palyginimai pagal darbo sektorius.**
14 pav. **Socialinio darbo sritys.**
15 pav. **Respondentų bendrų ir socialinio darbo stažų palyginimas.**
16 pav. **Respondentų atsakymai apie ketinimą dirbti užsienyje.**

Literatūros apžvalga

1. Socialinis darbas Lietuvoje

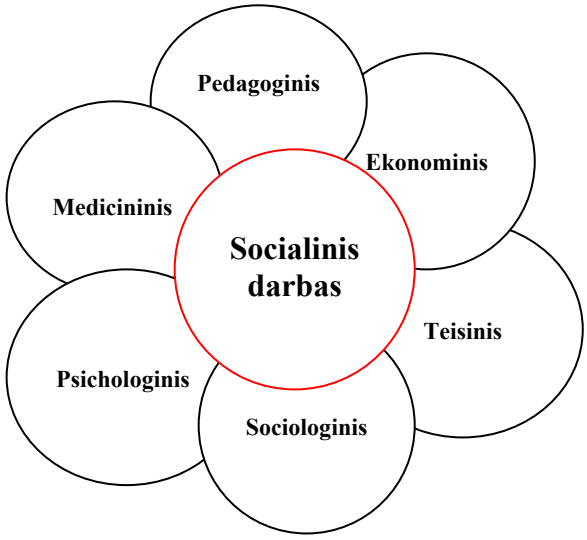
Socialinio darbo kaip profesijos Lietuvoje pradžia apie 1992 – 1994 m., kai tuo tarpu vakarų šalyse socialinis darbas jau turi gilias tradicijas. Vakarų pasaulyje įvairios šalys įvairiu laiku perėjo nuo agrarinės prie industrinės ir nuo industrinės prie postindustrinės visuomenės. Vakaruose „ankstyvasis socialinis darbas prasidėjo nuo draugiškų lankytojų, kurios pirmiausiai rėmėsi maldomis ir krikščioniško požiūriu į pasaulį padėdamos neturtingiesiems. Vėliau jos pradėjo taikyti naujas mokslines pokyčio technikas/ intervencijas ir teikė moralinį palaikymą. Tai pačioje XIX a. pabaigoje išsivystė į profesionalesnę ir realistiškesnę taktiką. Atsiradęs tobulesnių priemonių poreikis reikalavo mokytis ir skatino profesijos atsiradimą. 1880-ųjų savanoriai lankytojai tapo 1890-ųjų socialiniais darbuotojais.“ [10, 80-81].

Socialinis darbas – tai istorinės raidos elementas. Istorinė raida rodo, kad kiekviena epocha skiria dėmesio socialiniams klausimams. Tas dėmesys – tai nelyginant jautrus socialinius pokyčius rodantis barometras [2, 87]. Remiantis R.L.Barker Socialinio darbo žodynu, **socialinis darbas** - tai profesinė veikla, padedanti žmonėms, grupėms ir bendruomenėms stiprinti ar atstatyti jų socialinio funkcionavimo sugebėjimus ir kurti šiam tikslui pasiekti tinkamas socialines sąlygas. Tarptautinės Socialinių Darbuotojų Federacija Socialinį darbą apibrėžia taip: Socialinio darbo profesija skatina socialinius pokyčius, žmonių santykių problemų sprendimus ir įgalina bei išlaisvina žmones, siekiant socialinės gerovės. Naudojant žmogaus elgesio ir socialinių sistemų teorijas, socialinis darbas įtakoja žmogaus ir jo aplinkos sąveiką. Žmogaus teisių ir socialinio teisingumo principai yra patys svarbiausi socialiniam darbui [65].

Socialinis darbuotojas yra profesionaliai paruoštas žmogus, dirbantis labdaros, socialinių paslaugų, socialinės paramos ir skurdo agentūrų, advokatūrų ar religinių paramos programų administravime. Socialiniai darbuotojai taip pat gali dirbti bendruomenės sveikatos agentūrose. Išsivysčiusiose šalyse didelis skaičius socialinių darbuotojų dirba valstybinėse įstaigose. Kiti socialiniai darbuotojai dirba kaip psichoterapeutai, individualiai konsultuoja, dažnai dirba koordinuodami veiksmus su psichologais, psichiatrais ir kitais gydytojais. Be to, kai kurie socialiniai darbuotojai nusprendžia sutelkti savo pastangas į socialinę politiką [65]. Socialiniai darbuotojai pastoviai dirba asmens ir aplinkos konflikto bei jo sprendimo paieškos situacijoje, todėl socialinio darbo branduolys – socialinių problemų spendimas. Ir šis

sprendimas ne visada būna lengvas, o pakankamai sudėtingas procesas, reikalaujantis supratimo atsakingai dirbti. „Socialinis darbuotojas – žmogus, kuris dirba ne dėl žmonių, kuriems reikia padėti, bet ir kartu su jais“ [2, 55 psl.].

Socialinis darbas – tai labai plataus spektro veikla: vaikų ir jų šeimų apsauga ir rūpyba, psichinė sveikata, pagyvenusių ir žmonių su negalia priežiūra, socialinės rizikos grupių asmenų (įvairių priklausomybių, kriminalinių reikalų ir pan.) psichosocialinė reabilitacija ir integracija, pabėgėlių, skurdo, bedarbių, rasinių ir etninių mažumų ir kiti klausimai. Socialinio darbo daugiaveidiškumo ir įvairiapusiškumo paveikslas (žiūrėti 1 pav.).



1 pav. **Socialinio darbo veidai** [8, 33].

Lietuvoje socialinis darbas – nauja, sparčiai besiplečianti veiklos sritis, kurios bendriausias tikslas yra padėti bendruomenės nariams, patyrusiems ekonominių, socialinių, psichologinių ir kitokių sunkumų. Socialinio darbo, kaip praktinės veiklos, objektas – individuali socialinė gerovė ir tos institucijos, kurių dėka gali būti garantuotas šios socialinės gerovės minimumas.

Lietuvos Respublikos įstatyminiai aktai socialinį darbą apibrėžia kaip profesinę veiklą, padedančią patenkinti asmens gyvybinius poreikius, atkurti jo ir visuomenės santykius, kai pats asmuo to padaryti nepajėgia. Socialinis darbuotojas apibrėžiamas kaip asmuo, dirbantis socialinį darbą ir turintis reikiamą kvalifikaciją, t.y. baigęs aukštojo ar aukštesniojo mokslo įstaigos socialinio darbo specialybę (Socialinių paslaugų įstatymas, 1996). Tame pačiame įstatyme pabrėžiama, kad socialinį darbą gali dirbti ir asmuo, turintis kitą specialybę, bet išklausęs specialius socialinio darbo mokymo kursus [46, 14 str.].

Profesionalaus socialinio darbo mokymas siekia derinti daugiadisciplinines (psichologijos, pedagogikos, teisės, sociologijos, ekonomikos ir kitų socialinių mokslų)

žinias, vertybes ir įgūdžius, kurie leidžia tikslingai siekti pokyčių populiacijų įvairovėje, socialinių problemų gausybės plotuose, skirtinguose praktikos ir sistemos lygiuose. Profesionalių socialinių darbuotojų rengimas ir atėjimas į socialinio darbo srities darbo rinką tiesiogiai siejasi su socialinių pokyčių įtakojimo ir socialinės gerovės užtikrinimo Lietuvoje galimybėmis.

Socialiniai darbuotojai, kaip specialistai ir darbuotojai, dalyvauja darbo rinkoje ir sudaro socialinių darbuotojų darbo rinką. Tačiau tam, kad galėčiau analizuoti profesionalių socialinių darbuotojų darbo rinką Lietuvoje bei jų įsidarbinimo galimybes, privalau, pirmiausiai, išsiaiškinti, kas tai yra darbo rinka ir kokiomis teorijomis ji remiasi, kaip susiję įsidarbinimo galimybės su darbo rinka? Kodėl svarbu analizuoti darbo išteklius, tuo pačiu socialinius darbuotojus, kaip darbo išteklius?

2. Darbo rinka

Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, kaip socialinis mokslas, nagrinėja darbo išteklių vietą ekonominiuose – socialiniuose procesuose, gamybinius santykius, darbo procesą, darbo santykius įmonėse ir nacionaliniame lygyje [23, 9]. Žmoniškieji darbo ištekliai tai esame mes – žmonės.

Tačiau anksčiau vyravo požiūris į žmogų kaip ekonominę būtybę ir tai sąlygojo pirmosios mokslinės valdymo koncepcijos – klasikinės valdymo teorijos - esmę. Žymiausi šios koncepcijos atstovai – F. Tayloras, A. Fajolis, H. Emersonas, H. Fordas – akcentavo organizavimo, drausmės, reglamentavimo vaidmenį organizacijų valdyme ir nepakankamai vertino žmoniškąjį veiksnį [32, 50].

Eltonas Mayo buvo žmoniškųjų santykių mokyklos pradininkas. „Žmoniškųjų santykių teorijų esmę sudaro tai, kad daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama neformalioms grupėms ir neformaliems žmonių santykiams darbe, kad geri darbo santykiai sudaro gerą psichologinį klimatą, gerokai padidina tiek pavaldinių, tiek jų vadovų darbo našumą“ [37, 212].

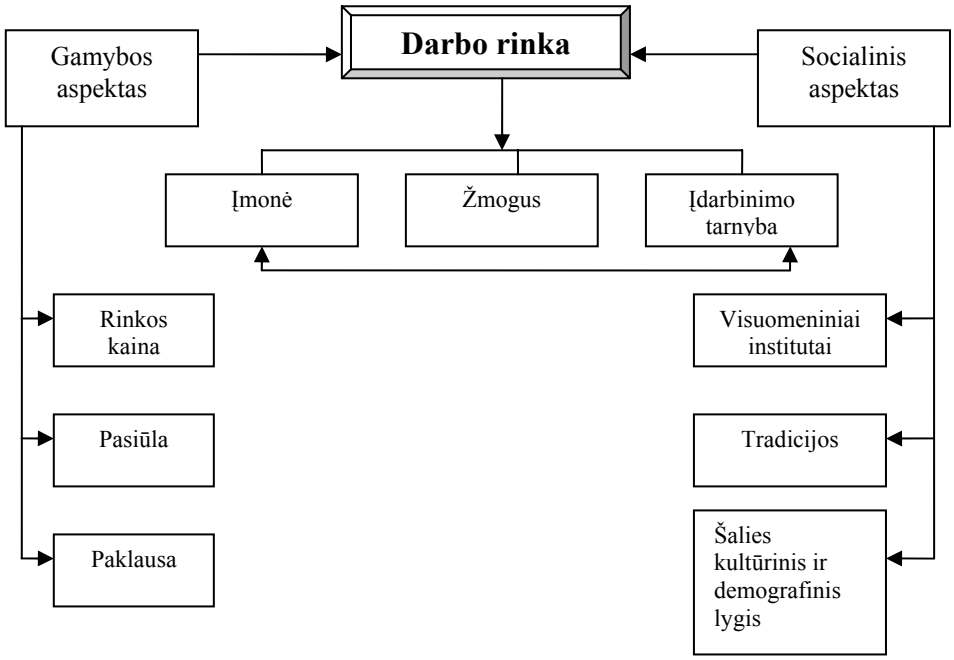
Vėlesni D. McGregoro, A. Maslovo, F. Herzbergo, C. Argyrio, R. Likerto, C. McClellando darbai įrodė, kad individas nėra mašina, motyvuojama vien komandų, bausmių ir atlyginimo pagal *rimbo* ir *pyrago* principą. Neįmanoma apsiriboti vien darbo organizavimo sistema ir išmesti iš akiračio darbuotoją. Šių autorių tyrimai ir išvados įrodė, kad sunkiausios organizacijoje ne darbo organizavimo, o žmonių santykių problemos [37, 126].

Todėl, manyčiau, kalbant apie įsidarbinimą, įsidarbinimo galimybes, negalima nubraukti ne tik žmoniškųjų santykių, bet taip pat ir socialinių ryšių, įtakojančių darbo rinką. Tai vadinama socialiniu kapitalu. J. Colemanas apibrėždamas socialinį kapitalą lygina jį su kitomis dviem kapitalo formomis, būtent su fiziniu ir su žmoniškuoju kapitalu. Fizinis kapitalas, kuris labiausiai apčiuopiamas, yra darbo priemonės. Žmogiškąjį kapitalą, kuris mažiau apčiuopiamas, sudaro žmonių žinios, įgūdžiai. Žmogiškasis kapitalas keičiasi, suteikiant žmonėms žinių ir galimybių veikti kitaip. Socialinis kapitalas, kuris bene mažiausiai apčiuopiamas, yra susijęs su žmonių santykiais [20, 50]. Pagal P. Bourdieu socialinis kapitalas yra visuma realių ar galimų išteklių, susijusių su patvaraus tinklo, apimančio daugiau ar mažiau institualizuotus pažinčių arba pripažinimo santykius, turėjimu ir valdymu [20, 49]. P. Bourdieu sako, kad būtent nauda, įgyjama būnant grupėje, organizacijoje yra solidarumo pagrindas. Atsiveria galimybės disponuoti kitų grupės narių turimais resursais, tuos išteklius panaudoti kokybiškai. Pagal R. Putmaną, tai tokie socialinės organizacijos bruožai kaip santykių tinklai, normos ir pasitikėjimas, kurie supaprastina bendravimą, siekiant abipusės naudos [20, 51].

Terminas rinka įvardija tam tikrą vietovę, kurioje perkamos ir parduodamos prekės. Taip pat rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu bei konkurencijai atsirasti. Konkurencija – neišvengiamas rinkos komponentas [44, 7].

Darbo rinka – tai darbo jėgos paklausos bei pasiūlos reguliatorius. Plečiantis gamybai, išauga poreikis darbo jėgai, kas atsiliepia darbo užmokesčiui. **Klasikiniame rinkos ekonomikos** modelyje rinka atlieka ne tik individualių ir visuomeninių interesų derinimo funkciją, ji užtikrina ir geriausią gamybos veiksnių panaudojimo lygį ir pilną darbuotojų užimtumą, nes didėjant pasiūlai, mažėja darbo užmokestis ir mašinos pakeičiamos didesniu skaičiumi pigios darbo jėgos [23, 24].

Darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengdamiesi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą, stengiasi kokybiškiau ir geriau atlikti jiems pavestas pareigas. Dauguma darbuotojų stengiasi išvengti nedarbo. Nedarbas – neišvengiamas reiškinys rinkos sąlygomis. Darbo rinkos situacija pateikta 2 pav.



2 pav. **Darbo rinka** [23, 15].

Darbo rinkos dalyviai turi turėti reikiamą informaciją apie darbo vietų sąlygas, darbo užmokestį ir kt. Dažniausiai šios informacijos trūksta. Ne visada galima įvertinti ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių darbo rezultatus.

Taigi darbo jėgos konkurencija rinkoje priklauso nuo jos pasiūlos.

Kiekvienas žmogus, norėdamas gauti pajamų, privalo dirbti. Siekimas bei gebėjimas dirbti tam tikrą laiką, esant įvairiems darbo užmokesčio lygiams, **yra darbo pasiūla**. Juo didesnis kokios nors profesijos darbo užmokestis, tuo daugiau žmonių renkasi šią profesiją ir stengiasi šioje srityje dirbti [23, 17].

Rinkos ekonomikos sąlygomis, kai darbo išteklių pasiūla viršija paklausą, Lietuvos valstybė negali garantuoti visiško darbingų žmonių užimtumo - atsiranda bedarbių. Nedarbas atsiranda dėl atskirų profesijų netolygaus pasiskirstymo gamybinėse sferose, rinkos konjunktūros ir kt. [23,87].

Taigi rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla ir paklausa). Egzistuoja socialinis aspektas, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos, kuri svarbi tik tam tikroms grupėms žmonių, bet ne visai darbo rinkai) susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką ir yra darbo socializacijos prielaida.

Tačiau socializacijos laipsnis įvairiose šalyse skirtingas. Konkrečios vienos šalies socializacijos darbo lygį rinkoje negalima taikyti kaip visuotinį etaloną, nes vienos valstybės kovos su nedarbu priemonės, esant skirtingam išsivystymo ir kultūrinių tradicijų lygiui, gali būti visiškai netinkamas kitai [23, 15-16].

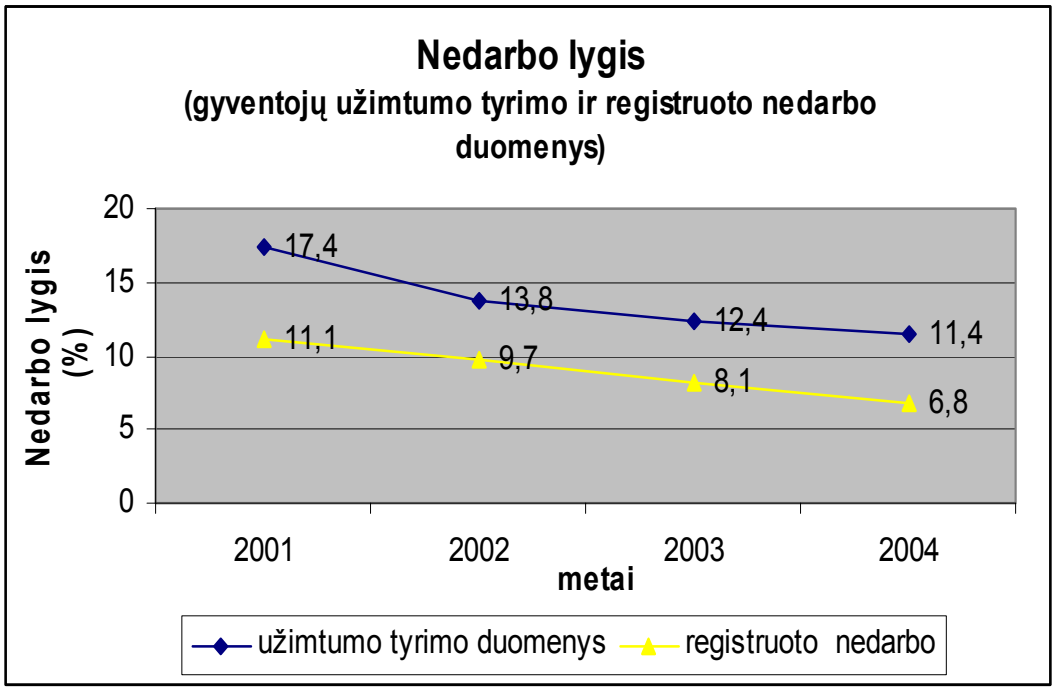
Vienas darbo rinkos socializaciją sąlygojančių reiškinių – **darbo rinkos ir švietimo** bedradarbiavimo būtinybė [23, 16]. Rinka turi reaguoti į profesijų pasikeitimą, įvairių specialybių trūkumą ar perteklių. Anglų mokslininkai A. Fieldingas ir D. Pormvudas teigia, kad profesijų plėtrą labiau apsprendžia tam tikros vertybės ir tradicijos, o ne rinkos poreikis. Švietimo sistemos ir darbo rinkos bendradarbiavimas leidžia subalansuoti darbo rinką, patikrinti profesijų reikalingumą.

Turintis geresnį išsilavinimą žmogus turi didesnes galimybes gauti geriau apmokamą darbą. Taigi švietimo institucijų uždavinys – siekti, kad mokslo ir technologijų naujovės būtų plačiau taikomos įvairiose socialinio ekonominio gyvenimo sferose, nes išsimokslinęs žmogus labiau linkęs priimti naujoves. Kita vertus, aukštas gyventojų išsimokslinimo rodiklis pats savaime dar negarantuoja sparčios ekonomikos plėtros. Tai galėtų būti paaiškinta neefektyviu žmogiškojo kapitalo naudojimu; neracionaliu investavimu į išsimokslinimą ir žmoniškąjį kapitalą [20, 125].

Panašiai kalbama ir žmogaus socialinės raidos teorijoje: „Stiprinant sąsajas tarp žmogaus socialinės raidos ir ekonominės plėtros, tarp raidos ir rinkos ekonomikos, būtina tikslingai formuoti politiką. Žmogaus socialinės raidos teorija teigia, kad sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias plėtros pagrindas ir kad žmonėms turi būti suteiktos didesnės galimybės dalyvauti bei konkuruoti rinkos ekonomikoje ir turėti iš to naudos.“ [20, 14]. 1992 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą „Dėl socialinės apsaugos specialistų rengimo Lietuvos mokymo įstaigose“, kuriame nurodyta, kad Lietuvos aukštosios mokyklos turi rengti socialinės apsaugos specialistus pagal ministerijų, departamentų ir kitų valstybinių tarnybų užsakymus. Taip pat 1994 m. gegužės mėn. 9 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.360 “Dėl socialinės paramos koncepcijos“, kuriame pateikiama socialinio darbo plėtros strategija bei kalbama apie profesionalių socialinių darbuotojų rengimo būtinumą. Vadinasi, tuo metu profesionalių socialinių darbuotojų ne tik trūko, bet jų visiškai dar nebuvo. O poreikis šių specialistų tada, kaip rodo Vyriausybės nutarimai, Lietuvoje buvo didelis.

1999 m. ekonomikos nuosmukis Lietuvoje gerokai pablogino aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų padėtį darbo rinkoje. Jeigu 1998 m. šalies darbo biržose užsiregistravusių aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių skaičius mažėjo, tai 1999 m. jis pradėjo gana sparčiai augti. Bendras aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių skaičius 1999-2001 m. išaugo 1,5 karto

(nuo 7 iki 10,3 tūkst.). 2001 m. pradėjo augti ir aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių dalis tarp darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių [48].



3 pav. **Bendras nedarbo lygis Lietuvoje.** SADM duomenys [62].

3 pav. parodytas faktiškas registruotas nedarbas Lietuvoje ir gyventojų užimtumo tyrimo duomenys. Vidutinis metinis Lietuvos darbo biržoje registruotų bedarbių skaičius 2004 m. buvo 142,5 tūkst., o tai 24,5 tūkst. arba 14,7 proc. mažiau negu 2003 m. Vidutinis metinis registruotų bedarbių skaičiaus santykis su darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi sudarė 6,8 proc. Palyginti su 2003 metais šis rodiklis sumažėjo 1,3 proc., o lyginant su 2001 metais, kai nedarbas šalyje buvo pasiekęs aukščiausią lygį, jis sumažėjo net 4,3 proc. [62]. Pagal išsilavinimą nedarbo lygis 1 lentelėje.

1 lentelė. **Nedarbo lygis pagal išsilavinimo lygį ir amžių, proc.**

	2000	2001	2002	2003
Iš viso:	**16,4**	**17.4**	**13.8**	**12,4**
Aukštasis išsilavinimas	8,6	8,4	6,8	6,5
Vidurinis	17,6	19,3	14,9	13,8
Pagrindinis, pradinis	23,8	23,6	20,4	17,5
15-24 metų	**30,0**	**31,1**	**23,0**	**24,8**
Aukštasis išsilavinimas	27,2	24,7	19,5	16,3
Vidurinis	25,1	31,3	21,2	25,1
Pagrindinis, pradinis	36,3	34,5	27,8	32,2
25-49 metų	**15,5**	**16,5**	**12,9**	**11,0**
Aukštasis išsilavinimas	7,1	6,7	5,5	5,1
Vidurinis	17,4	18,7	14,3	12,7
Pagrindinis, pradinis	26,0	27,2	22,2	17,5
50-64 metų	**13,5**	**15,0**	**13,4**	**11,9**
Aukštasis išsilavinimas	6,0	8,8	6,6	7,5
Vidurinis	15,3	17,3	15,0	13,4
Pagrindinis, pradinis	16,8	15,7	15,9	12,4

*2000 ir 2002 metų duomenys apskaičiuoti remiantis 2001 m. gyventojų surašymo duomenimis, todėl jie nepalyginami su ankstesnių metų gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis.

[Šaltinis: Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenys].

2000-2001 m. buvo 70 aukštesniųjų mokyklų, jose mokėsi 33,9 tūkstančiai moksleivių, ir 15-oje aukštųjų mokyklų – 74,5 tūkstančiai studentų. Kasmet vidutiniškai baigia daugiau kaip 6 tūkstančiai aukštesniąsias ir per 13 tūkstančių studentų aukštąsias mokyklas [23, 62].

Bendras studentų ir moksleivių skaičius Lietuvoje nuo 1995/1996 iki 2002/2003 metų padidėjo beveik 20 proc. Ypač išaugo studentų, siekiančių aukštojo mokslo, skaičius. Beveik visi pagrindinę mokyklą baigę moksleiviai (2001 m.- 99,7 proc.) bei dauguma baigusiųjų vidurinę mokyklą (2002 m.- 84 proc.) tęsia mokslus toliau. 2002/2003 m. švietimo įstaigose mokėsi 51 proc. merginų (100 vaikinų teko 104 merginos). Moterų išsilavinimo lygio vidurkis Lietuvoje aukštesnis nei vyrų [61].

Bendrajame programavimo dokumente [33] rašoma, jog 43 aukštojo mokslo įstaigos 2002–2003 m. turėjo teisę išduoti aukštojo mokslo diplomus: 30 valstybinių (15 universitetinių ir 15 kolegijų) ir 13 nevalstybinių (4 universitetinės ir 9 kolegijos).

Pagrindiniai aukštojo mokslo ir studijų centrai sutelkti didžiuosiuose Lietuvos miestuose: 68000 studentų (46,8 proc.) mokosi Vilniuje, 46600 (32 proc.) – Kaune, 13600 (9,4 proc.) – Klaipėdoje ir 9900 (6,8 proc.) – Šiauliuose).

Nors dešimtojo dešimtmečio ekonominio nuosmukio pradžioje išsimokslinimo lygis buvo sumažėjęs. Nuo dešimtmečio vidurio iki jo pabaigos apytikriai 20 proc. jaunimo palikdavo mokyklas neįgiję net pagrindinio išsilavinimo, ir tik pusė jaunų žmonių siekė vidurinės mokyklos atestato. Buvo sumažėjęs netgi aukštojo mokslo prestižas – 1997 m. bakalauro laipsnį turintys asmenys sudarė tik 13 proc. susijusios amžiaus grupės asmenų. Be to, dauguma vyresniojo amžiaus darbuotojų turi profesinę kvalifikaciją; daugeliu atvejų, tam tikra praeityje įgyta kvalifikacija, yra per daug specializuota ir neatitinka dabartinių ir būsimų kvalifikacijos poreikių.

A. Pumpučio straipsnyje [10, 8] sakoma, kad Lietuvoje yra tik 12,6 procentai asmenų su aukštuoju išsilavinimu. Reikėtų nepamiršti ir to, kad bent pusės jų žinios yra pasenusios. Todėl šiuolaikinėje darbo rinkoje iš tikrųjų gali konkuruoti dėl geresnės darbo vietos tik apie 6 – 7 procentus asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą. Tai labai rimtas atsilikimas (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. **Gyventojai pagal išsilavinimą** (Lietuvos statistikos departamentas, 2003)

Išsilavinimas	**Iš viso**	10 000 gyventojų tenka turinčiųjų išsilavinimą	**Procentai**
		2003 m.	
Aukštasis	388 462	126	12,6
Aukštesnysis	594 862	193	19,3
Vidurinis	835 699	272	27,2
Pagrindinis	460 996	150	15,0
Pradinis	640 661	208	20,8

[Socialinis darbas/ mokslo darbai, 2004 3(1), Vilnius LTU, 8 psl.].

2003 m. rugsėjo 10 – 11 d. Prahoje įvykusiame Pasaulio universitetų asociacijos kongrese Japonijos atstovas Ymichiro Anzai teigė, kad šiuolaikinėje visuomenėje aukštąjį universitetinį išsilavinimą turėtų turėti 70 – 80 procentų visų gyventojų (žiūrėti 1 lentelę prieduose). Jeigu Lietuvos universitetai pagal šiuolaikiškas ir paklausias darbo rinkoje studijų programas kasmet darbo rinkai parengtų 22–25 tūkstančius specialistų, prireiktų ne vieno dešimtmečio, kol šalyje bent 30–40 procentų visų gyventojų turėtų aukštąjį išsilavinimą.

Neišsilavinusi tauta labiau pasiduoda momentinių veiksnių įtakai, ja lengvai galima manipuliuoti.

Modeliuojant studijas, pagrindinis kriterijus turėtų būti kintančios darbo rinkos poreikis. Valstybė galėtų tik užsisakyti specialistų skaičių savo reikmėms, tuo tarpu valstybė, aktyviai veikdama darbo rinką, faktiškai ją deformuoja. Tik rinka gali apibendrinti vykstančią diskusiją, kiek ir kokių studentų ir studijų programų reikia Lietuvai. Tai patvirtina ir darbo rinkos duomenys. 2003 m. lapkričio mėn. duomenimis, daugiausia į darbo biržą kreipėsi baigusiųjų VU (159), VPU (151), ŠU (134), KTU (125) ir kt. (žiūrėti į 2 lentelę prieduose) [10,12].

Taigi, galime daryti prielaidą, kad Lietuvos ūkyje yra sudėtinga situacija: nesuderinta darbuotojų pasiūla ir paklausa, prieštaravimai tarp realių ūkio poreikių bei paruoštų specialistų skaičiaus. Vadinasi, nėra tikslus, kryptingas diplomuotų specialistų bendrojo poreikio/ paklausos planavimas ir nustatymas šalies arba regionų mastu.

„Lietuvos švietime 2002“ [30, 174] sakoma, kad valstybės aukštojo mokslo ir profesinio rengimo sistema dėl savo prigimties yra gana inertiška ir, aiškiai neapsisprendžiant dėl ilgalaikio strateginio jos planavimo, ne visai atitinka besikeičiančius darbo rinkos poreikius. Pavyzdžiui, nors didesnis specialistų poreikis neplanuojamas, jų rengiama ir išleidžiama vis daugiau. Kita vertus, nors mokyklose trūksta socialinio darbo specialistų, Lietuvos darbo biržos duomenimis, darbo vietų jiems pasiūla ir paklausa sutampa. Kasmet daugėja profesionalių socialinių darbuotojų išsilavinimą turinčių asmenų skaičius ir kyla klausimas, kokios jų įsidabinimo galimybės pagal specialybę?

Pagrindinis aukštąjį mokslą baigusių absolventų konkurencijos darbo rinkoje įvertinimo kriterijus - **įsidarbinimo** lygis. Užsiregistravusių darbo biržoje absolventų dalies rodiklis daugiau atspindi ne realų nedarbą, o jų aktyvumą darbo rinkoje, t.y., kiek pats žmogus aktyviai ieško darbo arba pats kuria sau darbo vietą.

Įsidarbinimo pagal įgytą profesiją ar specialybę **galimybės** rodo specialybių paklausą ir išsilavinimo kokybę [31, 174].

2. 1. Socialinių darbuotojų darbo rinka – esamos situacijos analizė

Barth, Michael C. straipsnyje „Socialinio darbo rinka: pirmas žvilgsnis“ 2003 metais [49] sakoma, kad pabandžius ištirti socialinių darbuotojų darbo rinką Jungtinėse Amerikos Valstijose, susidūrė su socialinių darbuotojų informacinės duomenų bazės trūkumais. Esama Nacionalinė Socialinių darbuotojų asociacijos (NASW) duomenų bazė, tai tik demografinio ir profesinio pobūdžio informacija, surinkta iš įstojusių narių pareiškimų. NASW asociacija laikosi tiksliai apibrėžtų profesinių standartų ir neįtraukia daugelį kitų žmonių, kurie JAV surašymo duomenyse pažymėti kaip socialiniai darbuotojai. Taip pat yra asmenų, atitinkančių šios asociacijos reikalavimus, tačiau nestojančių į asociaciją. Tai iškreipia socialinių darbuotojų darbo rinkos ypatumus. Autoriaus nuomone, fragmentiška informacija leidžia manyti, kad ši rinka yra labai segmentuota pagal išsilavinimą. Daug žmonių, neturinčių socialinio darbo diplomo, dirba socialinio darbo baruose, bent jau jo žemesniuose lygiuose. Vėlgi žmonės, norintys būti socialiniais darbuotojais, turi tokį stiprų įsipareigojimą socialinio darbo karjerai, jog santykinis atlyginimas beveik neįtakoja jų karjeros pasirinkimo. Atlyginimą JAV socialinių darbuotojų darbo rinkoje lemia socialinio darbo bakalauro arba magistro laipsnio turėjimas. Todėl, pasak Barth, Michael C., socialinio darbo rinkoje (kaip ir daugelio profesijų darbo rinkų) stebimas grįžimas „į mokslus“.

Lietuvoje socialinio darbuotojo profesija dar pakankamai jauna (socialinio darbo kaip profesijos Lietuvoje pradžia 1992 – 1994 m.), todėl kalbėti apie socialinių darbuotojų duomenų bazę nėra kaip, nors, mano nuomone, turėti savą duomenų bazę labai naudinga ir perspektyvu. Kadangi neturime duomenų bazės, negalime tiksliai pasakyti, kiek šiandieną yra socialinių darbuotojų Lietuvoje, negalime tiksliai įvardinti profesionalių socialinių darbuotojų pasiūlos, vadinasi, negalime prognozuoti jų poreikio ateičiai.

Socialinių paslaugų teikimo reformos koncepcijoje (2002 m.) teigiama, kad pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje vykę reikšmingi socialiniai ir ekonominiai pokyčiai paveikė įvairias mūsų šalies gyvenimo sritis ir įvairias socialines žmonių grupes. Bendrosios, iš tarybinių laikų paveldėtos socialinės apsaugos priemonės rinkos ekonomikos sąlygomis tapo neefektyvios ir nepakankamos specialius poreikius turintiems asmenims – žmonėms su negalia, vaikams ir jų šeimoms, pagyvenusiems bei socialinės rizikos grupių asmenims [3]. Siekiant užtikrinti kuo greitesnę socialinę pagalbą, socialinės paslaugos buvo plėtojamos kiekybiškai, neišskiriant prioritetinių žmonių grupių, neatsižvelgiant finansines galimybes. Socialinių paslaugų kokybei nebuvo skiriama reikiamo dėmesio: orientuotasi į pasyvią

valstybės (savivaldybių) pagalbą, neskatinant socialinėmis paslaugomis žmogaus pagelbėti pačiam sau [3].

O tai, manyčiau, prieštarauja socialinio darbo principams. 2001 m. Vyriausybės programoje pabrėžiama, kad vienas iš svarbiausių socialinės politikos tikslų – „sudaryti sąlygas kiekvienam asmeniui savo jėgomis tvarkyti gyvenimą, laisvai ir atsakingai kurti savo ateitį bei kartu solidariai pagelbėti tiems, kurie dėl nuo jų nepriklausančių aplinkybių negali pasirūpinti patys“.

Taip pat socialinių paslaugų teikimo reformos koncepcijoje (2002 m.) teigiama, kad socialinių paslaugų **poreikis** vis didėja. Jų teikiama nepakankamai, todėl socialinių paslaugų sistemą bendruomenėse būtina plėtoti. Norint pasiekti galutinį socialinių paslaugų tikslą – grąžinti asmenims gebėjimą pasirūpinti savimi, išsaugant garbę ir orumą, ir integruotis į visuomenę – būtina nustatyti socialinių paslaugų sistemos plėtros prioritetus, tolesnes socialinių paslaugų kryptis, atitinkančias šių dienų poreikius, tendencijas ir suteikiančias galimybę efektyviau plėtoti ir išlaikyti socialinių paslaugų sistemą [3].

Paklausa turėtų sąlygoti ir pasiūlą: SADM duomenimis 1996 m. buvo **iki 2 tūkst.** socialinių darbuotojų, o šiuo metu Lietuvoje yra skaičiuojama apie **5-6 tūkst. socialinį darbą dirbančiųjų**. Socialiniai darbuotojai dirba ne tik socialinės apsaugos sistemoje, bet ir sveikatos priežiūros, švietimo įstaigose, teisėsaugos institucijose ir kt. Lietuvoje yra apie 600 socialinių paslaugų įstaigų, kuriose yra **30 tūkst.** socialinių paslaugų gavėjų. Kitas, bendrąsias paslaugas (nemokamo maitinimo, asmens higienos (pirties), transporto, aprūpinimo būtiniausiais daiktais, kompensacine technika ir kt.) gauna apie **160 tūkstančių** asmenų.

Dar 1992 m. Lietuvoje nebuvo nė vieno asmens, kuris būtų galėjęs prisistatyti esąs socialinio darbo specialistas. 2000 metų pavasarį jau turėjome apie 825 socialinio darbo (ir socialinės padagogikos) diplomuotus specialistus: 395 įgijo profesinę kvalifikaciją ir laipsnį (bakalauro, magistro) universitetuose, 430 – aukštesniosiose mokyklose. Dabar išgyvename socialinių darbuotojų rengimo bumą: 2000/2001 mokslo metais įvairiose socialinio darbo programose socialinį darbą ir socialinę pedagogiką studijuoja per 2500 asmenų (1999/2000 mokslo metais jų buvo apie 2300). Taip pat gluminantis dalykas – profesijos pavadinimų įvairovė: socialinis darbas, socialinė edukacija, socialinė pedagogika ir psichologija, socialinė rūpyba [8, 28].

Šiuo metu socialinio darbo specialistus Lietuvoje rengia **9** universitetai ir **6** kolegijos bei aukštesniosios mokyklos. 2000 m. Lietuvos mokymo įstaigos išleido apie **350** profesionalių socialinių darbuotojų, o 2002 m. – jau net **670**.

Vien Vilniaus Universitetas nuo 1998 m. iki 2004 m. (imtinai) paruošė 810 socialinių darbuotojų. Iš viso Lietuvoje šiuo metu jau yra parengta **virš 2 tūkst. diplomuotų** socialinio

darbo specialistų, turinčių universitetinį, aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą. SADM duomenimis apie **65 procentų** visų socialinių darbuotojų, baigusiųjų studijas, dirba pagal specialybę.

1998 m. iš visų socialinį darbą dirbančiųjų tik apie **3** proc. buvo atitinkamą išsimokslinimą turintys profesionalūs socialiniai darbuotojai, 2003 m. šis skaičius išaugo iki **13 proc.** Šiame procese labai svarbus buvo neturinčių atitinkamo išsilavinimo socialinio darbo praktikų supratimas, jog žinios - yra viena iš pagrindinių prielaidų reikalingų kelti savo profesinę kompetenciją bei didinti profesionalumą.

2. 2. Naujo požiūrio į socialinio darbuotojo vaidmenį sveikatos apsaugos sistemoje formavimo poreikis

Šiandieną Lietuvoje labai svarbi socialinio darbo sritis medicinoje, tai taip pat plati socialinio darbo kaip profesijos darbo rinkos dalis. Nors „medikams sunku suvokti, kad šalia medicininių, kūno atstatymo problemų, vis aktualesnis tampa psichosocialinių problemų sprendimas. Sovietmečiu buvo įprasta, kad tam pasiruošusio žmogaus nereikėjo. Pagal sovietinius įstatymus, socialinės paslaugos buvo nediferencijuotos (Standing, 1996). Gydytojas buvo atsakingas už pilną ligonio aprūpinimą. Todėl visus klausimus, susijusius su ligoniu ir visa ligonio sistema, turėjo spręsti gydytojas. Gydytojo, kaip žmogaus, sprendžiančio visas jų pacientų problemas, paveikslas yra Lietuvoje dar iki šiol gajus ne tik tarp pacientų, bet ir tarp pačių gydytojų“ [27, 114].

Lietuvos Nacionalinėje visuomenės sveikatos priežiūros strategijoje [47] sakoma, kad „Būtina sukurti šiuolaikinę, modernią visuomenės sveikatos priežiūros sistemą. Tai siejama su Lietuvos valstybės teisine reforma, socialinių ir ekonominių procesų valdymu, pačios visuomenės aktyvumu pertvarkant sveikatos politiką, taip pat su Lietuvos Respublikos įsipareigojimais Pasaulio sveikatos organizacijai (PSO), Europos Sąjungai (ES) ir kitoms tarptautinėms organizacijoms“. Taip pat Lietuvos sveikatos programoje, 1997-2010 metų, vienas iš artimųjų prioritetinių uždavinių (iki 2005m.) yra: „Siekti glaudesnio sveikatos priežiūros ir socialinės apsaugos sistemų bendradarbiavimo“ [43, 41]. Lietuvos Respublikos Sveikatos sistemos įstatyme (1994 m.) [32, 25 str.] pasakyta, kad socialinių paslaugų teikimas atliekant asmens sveikatos priežiūrą organizuojamas norint garantuoti pacientų, vaikų ir pagyvenusių žmonių, neįgalių asmenų, kitų rizikos grupėms priklausančių asmenų socialinį saugumą, jų psichikos sveikatos priežiūrą ir psichosocialinę reabilitaciją. Socialines paslaugas teikia asmens sveikatos priežiūros įstaigų **socialiniai darbuotojai**.

Dabartiniu metu medicininis socialinis darbas iš esmės keičia pažiūrą į sveikatos apsaugą. Jis įgauna reabilitacinį, profilaktinį kryptingumą. Medicininio socialinio darbo tikslas – kiek galima sėkmingiau padėti žmogui pasveikti fiziškai ar psichiškai, atstatyti jo funkcionavimą. Medicininio socialinio darbo objektas – asmenys, turintys socialinių medicininių problemų [41, 96]. Anot A. Bagdono, platumu daugiafunkcionalumu socialinis darbas kaip praktinė profesija nenusileidžia medicinai. Pastaroji gydo kūno ir jo funkcionavimo ligas, socialinis darbas – mažų žmonių grupių ir didelių socialinius negalavimus (pagal analogiją su medicina neretai žmonių socialinių funkcijų nuokrypius, kurie vadinami „socialinės patologijos“ terminu) [8, 11].

Atitinkamai ima keistis socialinių bei sveikatos paslaugų įstaigų veiklos organizavimas, daugiau dėmesio skiriama vadybai, padedančiai pasiekti geresnių rezultatų mažesnėmis sąnaudomis. Rinkos sąlygomis socialinių ir sveikatos paslaugų įstaigos veikia mažiau palankioje aplinkoje negu komercinių paslaugų įmonės. Teikdamos paslaugas jos turi balansuoti tarp ekonominio efektyvumo ir socialinio teisingumo, savo, kaip socialinės ir sveikatos įstaigų, įsipareigojimų visuomenei. Netgi privačioms tokioms įstaigoms tai kažkiek svarbu, nes jos gali sulaukti visuomenės kritikos dėl savo veiklos nepakankamo „moralumo“ – pasipelnymo iš silpnesnių visuomenės narių.

Socialinių ir sveikatos paslaugų ekonominis efektyvumas:

- tai galimybė tomis pačiomis sąnaudomis pasiekti didesnio rezultato – daugiau arba geresnės kokybės paslaugų (sąnaudų efektyvumas);
- tai galimybė tam tikro rezultato pasiekti mažesnėmis sąnaudomis (išlaidų efektyvumas).

Socialinių paslaugų sistemos ypatybės verčia lyginti sąnaudas su metodiškai pagrįstu kliento poreikiu [11, 130]. Manau, kad ne tik socialinių paslaugų sistemoje, pirmiausiai, reikia galvoti apie klientą, bet ir sveikatos apsaugos bei kitose srityse, kur teikiamos įvairios paslaugos žmogui. Tas paslaugas teikia žmonės, t.y. darbuotojai, personalas, darbo rinkos ekonomikoje vadinami darbo ištekliais.

2. 3. Socialiniai darbuotojai kaip darbo ištekliai.

Darbo ištekliai yra vienas iš svarbiausių bet kokios veiklos veiksnys. Viena vertus, jie yra aktyvus veiklos veiksnys, vadovaujantis, organizuojantis ir betarpiškai dirbantis realizuojant priimtus sprendimus, antra vertus, jie yra bet kokios veiklos tikslas, nes tik

perkant pagamintą produkciją yra pripažįstama atlikto darbo vertė. Žmoniškųjų išteklių efektyvus panaudojimas yra būtina bet kokios veiklos sąlyga rinkos sąlygomis.

Tuo tarpu darbo išteklių poreikio planavimo, panaudojimo efektyvumo, darbo apmokėjimo klausimai yra nei kiek ne mažiau svarbūs, kaip išlaidų ar finansinių išteklių efektyvaus panaudojimo klausimai, nes juos lemia žmonės ir jų panaudojimo lygis.

Žmogus yra socialinė būtybė ir normaliai gyventi jis gali tik socialiniuose santykiuose su kitais žmonėmis. Ekonominė žmogaus veikla yra tik dalis šių santykių, todėl nevertinant ir nekreipiant dėmesio į darbo socialinius ir psichologinius aspektus, šios veiklos rezultatai negali būti geri [38, 43].

Socialinių darbuotojų rengimas prasidėjo tuo metu, kai dar nebuvo priimtas Socialinių paslaugų įstatymas, patvirtinti Socialinio darbuotojo kvalifikaciniai reikalavimai, todėl socialinio darbo mokymo programų turinys buvo orientuotas į bendro pobūdžio socialinių darbuotojų rengimą [60]. 1994 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įkūrė Socialinių darbuotojų rengimo centrą prie SADM (SDRC prie SADM). Šio Centro misija - sudaryti socialiniams darbuotojams galimybę tobulėti profesinėje srityje, sistemingai tobulinti jų darbo įgūdžius, apibendrinti socialinio darbo inovacijų patirtį, siekiant kokybinės socialinio darbo raidos Lietuvoje. Tuo pačiu rūpintis socialiniais darbuotojais kaip darbo ištekliais Lietuvoje visais reikiamais jiems klausimais.

2. 4. Socialinių darbuotojų, kaip darbo išteklių, poreikio planavimas.

Kiek ir kokių darbuotojų reikia apsprendžia poreikio planavimas. Poreikio planavimui yra keliami tokie uždaviniai:

leisti nustatyti ūkiui reikalingų darbuotojų skaičių ir struktūrą. (Pavyzdžiui: viso, diplomuoti specialistai; viso, dirbantys, nedirbantys ir panašiai);

- leisti darbuotojams realizuoti savo sugebėjimus, pageidavimus, kelti kvalifikaciją. Tai būtina sąlyga, tačiau realiai gali būti realizuojama tik įmonės lygyje, šalies, regionų lygiu žymiai sunkiau, nors siekti irgi reikia;
- skirti ypatingą dėmesį darbuotojų kompetencijos ugdymui, aplenkiant net realius mokslinės techninės pažangos reikalavimus. Tai iš esmės su antru punktu susišaukiantis reikalavimas, kuris turi būti įvertintas prognozavimo procese [23, 90].

Personalo vadybos sistemos uždavinius galima spręsti tik turint kiekybinę ir kokybinę informaciją apie darbo su personalu mastą. Todėl personalo poreikio planavimas, aprūpinant informacija visas personalo ugdymo sistemos kryptis, yra pagrindinė personalo organizavimo

efektyvaus darbo prielaida. Planuojant poreikį, pirmiausia, sprendžiamas esminis – darbo vietų ir darbuotojų prioriteto klausimas [32, 27-28]. Tai sisteminis organizacijos arba sektoriaus paklausos ir pasiūlos darbuotojams prognozavimas.

Kodėl reikia planuoti žmoniškuosius (darbo) (taip pat ir profesionalių socialinių darbuotojų) išteklius (toliau ŽI), o ne pasikliauti rinkos jėgomis? Įprastinės žmoniškųjų išteklių **problemos**:

- Nemažas skaičius parengtų, bet nedirbančių arba nepakankamu krūviu dirbančių ŽI
- Netinkamai parengti
- Netolygus funkcinis ŽI pasiskirstymas
- Netolygus geografinis ŽI pasiskirstymas (susitelkimas miestuose, mažas skaičius kaimo vietovėse).

Žmoniškųjų (darbo) išteklių planavimas užtikrina tam tikram sektoriui arba organizacijai reikiamu laiku reikiamą kiekį ir reikiamos sudėties bei kvalifikacijos darbuotojų. Planavimas turi būti tęstinis, nenutrūkstamas procesas, atspindintis supančios aplinkos pokyčius bei prisitaikymą prie jų. Nes net esant geram planavimui, daugumoje specialybių bus jaučiamas perteklius, trūkumas dėl rinkos pokyčių (žiūrėti 1 pav. prieduose).

Vienas iš būdų didinti šalies ekonominį potencialą – efektyviai panaudoti darbo išteklius bei juos planuoti, tačiau tai viena svarbiausių šiandieninių socialinių ekonominių problemų. „Ji nepriklauso vien nuo gyventojų gerų norų, tai lemia šalies vykdoma ekonominė politika, ekonominis bendradarbiavimas su kitomis valstybėmis.“ [23, 63].

3. Darbo išteklių valdymo valstybinė politika

Rinką įtakoja visa eilė veiksnių. Vienas jų – „vykstanti koncentracija ir riboja konkurenciją: formuojasi monopolijos, vyksta įvairūs susitarimai. Šiandieną šie procesai peržengė vienos valstybės ribas. Pelno vaikymasis dažniausiai iššaukia pažeidimus ekologijos srityje. Rinką laikas nuo laiko sudrebina ekonominės krizės. Dėl to klasikinė makroekonomikos teorija negali paneigti, kad be valstybės kišimosi šios problemos gali būti išsprendžiamos“ [23, 24].

Globalinė konkurencija turi įtakos didėjančiam pajamų skirtumui tarp išsivysčiusių, pokomunistinių bei besivystančių šalių ir jų viduje: didėja kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbo jėgos apmokėjimo skirtumas; pasireiškia absoliutus ir reliatyvus darbo jėgos perteklius tiek atvira, tiek paslėpta nedarbo forma ir maža nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa nekonkurencinguose sektoriuose; didėja valstybinio ir privataus sektoriaus skola [20, 18].

Taip yra dėl to, kad valstybė yra taip pat darbdavys, egzistuoja valstybinio sektoriaus darbo rinka. Valstybės vaidmuo darbo rinkoje svarbus, nes „analizuodami darbo rinką paklausos aspektu, galime teigti, kad valstybės sektoriaus negalima prognozuoti iš pelno maksimizavimo pozicijų (kas būdinga privačiam sektoriui)**.** Pirmiausia šiame sektoriuje visus pagrindinius sprendimus daro ne didelė grupė darbdavių**,** kaip privačiame sektoriuje, o viena institucija – vyriausybė, kuri atstovauja praktiškai visiems valstybinio sektoriaus darbdaviams.

Spendimai, kuriuos priima šiam sektoriui atstovaujantis darbdavys (valstybė), turint tikslą padidinti naudingumą, formuoja šio sektoriaus darbuotojų paklausą. Darydamas sprendimus, šis darbdavys turi palyginti valstybinio sektoriaus teikiamų paslaugų kainų lygį su mokesčių našta, biudžeto apribojimais bei su visuminiais ištekliais. Antra vertus, šio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didėjimas privers valstybinius darbdavius mažinti jų paklausą. Taigi šiuo požiūriu veikia analogiški privačiam sektoriui principai“ [23, 49].

Tai pat valstybės vaidmuo darbo išteklių valdyme priklauso nuo orientavimosi į kurį nors valstybės vaidmens ekonominiuose ir socialiniuose procesuose modelį.

Egzistuoja **trys pagrindiniai** valstybės vaidmens ekonominiuose ir socialiniuose procesuose **modeliai:**

- liberalistinė – laisvosios rinkos;
- centralizuoto valstybinio reguliavimo;
- mišriosios rinkos.

Lietuvoje buvusi mišri rinka pereinamajame etape būtina, nes buvo pereinama nuo griežtai centralizuotos valstybinio reguliavimo rinkos ekonomikos, kurioje vadinamoji valstybinė nuosavybė apima visas veiklos sritis: gamybą, prekybą, transportą, mokslą, sveikatos apsaugą ir kitas. Suirus centralizuotai sistemai ir sunkiomis nuosmukio sąlygomis formuojantis rinkos ekonomikai, atsiranda prieštaravimų tarp senoje sistemoje susiformavusio darbo užmokesčio dydžio ir reikalavimų, kuriuos kelia mokėtojui rinka [23, 28].

Socialinių paslaugų plėtros prieinamumo ir kokybės priemonių įgyvendinimas didele dalimi lemia asmens gerovę ir jo galimybes užsitikrinti pakankamas pajamas. Nepakankamo socialinių paslaugų vartojimo pasekmės – menkas išsilavinimas ir silpna sveikata. 1994 m. liepos mėn. 19 d. Nr. I-552 priimtame Lietuvos Respublikos Sveikatos sistemos įstatyme Seimas pripažįsta, kad gyventojų sveikata yra didžiausia visuomenės socialinė ir ekonominė vertybė, sveikata - tai ne tik ligų ir fizinių defektų nebuvimas, bet ir fizinė, dvasinė bei socialinė žmonių gerovė, sveikatos potencialą ir jo palaikymo sąlygas lemia ekonominės sistemos raidos stabilumas, visuomenės socialinio saugumo ir švietimo garantijos, gyventojų užimtumas ir jų pakankamos pajamos, apsirūpinimas būstu, prieinama, priimtina ir tinkama

sveikatos priežiūra, kokybiška mityba, darbo, gyvenamosios ir gamtinės aplinkos kokybė, gyventojų pastangos ugdyti sveikatą; asmens pastangos būti sveikam gali būti skatinamos tik gyvenamam laikui ir žmogaus orumui priimtinomis socialinėmis ir ekonominėmis priemonėmis, kuo geresnė visuomenės sveikata yra būtina Lietuvos valstybės saugumo ir klestėjimo bei atviros, teisingos ir darnios pilietinės visuomenės kūrimo prielaida.

Šiandieną Lietuvoje rinkos ekonomikos sąlygos, todėl valstybės darbo rinkos politiką galima traktuoti **plačiąja** ir **siaurąja** prasme. Plačiąja prasme darbo rinkos politika yra globalinės užimtumo problemos dalis. Siaurąja prasme apibrėžiant darbo rinkos politikos esmę, skirtini du jos aspektai:

- pirmasis – **pasyvioji darbo rinkos politika**, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos dydis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo;
- antrasis – **aktyvioji darbo rinkos politika**, kai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis [23, 47].

Neatsitiktinai socialinė politika ir užimtumas - prioritetas ne tik Lietuvoje, bet visoje Europos Sąjungoje. Vienas svarbiausių požymių, pagal kuriuos galima spręsti apie valstybės brandą, yra tai, kaip aktyviai ieškoma problemos sprendimo būdų, kaip užtikrinamas asmens ir visuomenės saugumas.

2001 m. gegužės 15 d. Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo **Europos Tarybos socialinę chartiją** (priimtą 1961 m. Turine) ir 2001 m. rugpjūčio 1 dieną Lietuva tapo visateise valstybių – Europos socialinės chartijos dalyvių nare [9, 90]. Tai svarbus Lietuvos žingsnis prisiimant tarptautinius įsipareigojimus žmogaus socialinių teisių srityje, reikšmingas įsipareigojimas tiek tarptautinei bendrijai, tiek Lietuvos gyventojams.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 2003 metų rugsėjo 11 d. patvirtinta Nacionalinė darnaus vystymo strategija [7, 12], kuri užimtumo didinimo srityje numatė šiuos ilgalaikius strateginius tikslus – plėtojant šalies ekonomiką, vykdant ūkio reformą ir restruktūrizaciją, kuo sparčiau plėtoti ekonominius veiksnius, skatinančius užimtumo didinimą ir mažinančius regioninius užimtumo skirtumus, didinti darbo rinkos lankstumą, mažinti nedarbą, užtikrinti darbo jėgos konkurentingumą, sukurti sąlygas didinti užimtumą. Užimtumo didinimas, siekiant Lietuvos gyventojų gerovės ir saugumo, politinio, socialinio ir ekonominio stabilumo – vienas iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės strateginių prioritetų.

Užimtumo ir darbo rinkos politikos keletas strateginių nuostatų:

- turi būti didinamas ir geriau naudojamas žmonių profesinis ir kūrybinis potencialas. Žmonių išteklių plėtra laiduojant gerą darbo rinkos poreikius atitinkantį profesinį

mokymą turi užtikrinti kiekvieno asmens galimybes rasti vietą darbo rinkoje ir greitai prisitaikyti prie jos pokyčių;

- formuojant ir įgyvendinant demografines, šeimos ir jaunimo, socialinio draudimo, socialinės paramos, darbo rinkos ir kitas socialinės politikos strategines nuostatas, tikslinga siekti kuo didesnės užimtumo ir socialinės politikos sanglaudos;
- tikslinga ugdyti darbdavių ir darbuotojų gebėjimus prisitaikyti prie aplinkos pokyčių, skatinti dvišalį ir trišalį bendradarbiavimą.

Šioms ir kitoms strateginėms gyventojų užimtumo ir darbo rinkos politikos nuostatoms įgyvendinti apjungiamos visų valstybės institucijų ir darbo rinkos dalyvių pastangos [7, 12].

Taigi aktyvios darbo rinkos politikos tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, užimtumo tarnybas ir pan.) suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Tokia politika siekiama mažinti bedarbio pašalpų mokėjimo išlaidas, skirti jas naujoms darbo vietoms kurti ir kitoms aktyvioms priemonėms, padedančioms bedarbį asmenį padaryti mobilesnį darbo rinkoje [23, 48].

Valstybė, pripažįstanti savo atsakomybę už piliečių gerovę ir organizuojanti programas socialiniams pavojams įveikti – gerovės valstybė [20, 221].

ES vykdomą užimtumo, kaip socialinio garanto, politiką akivaizdžiai atskleidžia 2000–2006 m. programos, pagal kurias Europos socialinis fondas iš dalies finansuos tas valstybių narių pasirinktas priemones, kurios nustatytos šioms penkioms prioritetinėms sritims:

1. kurti veiksmingą darbo rinką;
2. teikti paramą žmonėms, susiduriantiems su socialinės atskirties grėsme, ypač daug dėmesio skirti jų galimybėms darbo rinkoje;
3. tobulinti bendrąjį lavinimą ir profesinį rengimą, skatinti nuolat mokytis ir ugdyti darbo rinkos pageidaujamus gebėjimus;
4. skatinti darbuotojų gebėjimą prisitaikyti, verslumo ir darbo jėgos įgūdžių formavimo tyrimus mokslo ir technikos srityse;
5. skatinti moterų tinkamumą dirbti ir jų savarankišką darbą, kovoti su lyčių nelygybe darbo rinkoje.

Sprendžiant ES kylančias socialines problemas svarbus socialinių partnerių dialogo vaidmuo. Užtikrinant kiek galima didesnį dalyvių skaičių, ES užimtumo ir socialinė politika vykdoma kartu su pačiomis valstybėmis narėmis, bendradarbiaujant su įvairiomis asociacijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis. XX a. pabaigoje jos sudarė „Europos

socialinių nevyriausybinių organizacijų platformą", kuri siūlomomis idėjomis ir reiškiama nuomone prisideda prie Europos socialinės politikos formavimo [17, 127].

Nevyriausybinės organizacijos (NVO) Lietuvoje yra ganėtinai gausios ir įvairios. Jos labai skiriasi savo kvalifikacija, veiklos efektyvumu, piliečių įtraukimo mastu. Dauguma (63 proc.) Lietuvos NVO vienaip ar kitaip prisideda prie skurdo mažinimo [61]. Jos vykdo su švietimo ir profesinio mokymo veikla susijusius projektus, padeda neįgaliesiems ir jaunimui dalyvauti darbo rinkoje. Kitos svarbios NVO veiklos sritys: socialinė integracija, vyresnio amžiaus žmonių mokymas, vaikų priežiūra, socialinės paslaugos, parama ligoniams, labdaros dalinimas, teisinė pagalba, kaimo vietos bendruomenių plėtra, moterų užimtumo skatinimas, smurto prieš moteris prevencija ir socialinė pagalba smurto aukoms. Ne mažiau svarbus vaidmuo tenka savanorystės plėtojimui.

Lietuvos Respublikos 2004 – 2006 m. Nacionalinio kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane [61] vienas iš uždavinių – įtraukti NVO į socialinių problemų svarstymą ir sprendimą, socialinių paslaugų teikimą. Sakoma [61], jog reikia plėtoti pažangias, ypač nestacionarias, socialinių paslaugų teikimo formas, užtikrinti paslaugų kokybę, pagalbos tęstinumą ir visapusiškumą. Siekti, kad socialinės paslaugos pagal poreikius vienodai būtų prieinamos visoms socialinėms grupėms, t.. y. ir moterims, vaikams ir vyresnio amžiaus asmenims, kurie patiria smurtą šeimoje, taip pat rizikos grupėms (narkomanams, alkoholikams, buvusiems kaliniams, prekybos žmonėmis aukoms ir kt.). Socialines paslaugas teikti kompleksiškai, neatsiejant asmens nuo šeimos ir derinant socialines paslaugas su pinigine socialine parama bei kitomis socialinės apsaugos formomis, sveikatos priežiūros, švietimo sistemos paslaugomis. Užtikrinti, kad labiausiai skurstantiems Lietuvos gyventojams būtinosios socialinės paslaugos būtų teikiamos nemokamai. Mažinti regioninius skirtumus socialinių paslaugų teikime, plečiant pažangias nestacionarias socialinių paslaugų teikimo formas.

Lietuvos Respublikos Seimas 2002 m. lapkričio 12 d. patvirtino Valstybės ilgalaikės raidos strategiją [42], kurios pagrindinis tikslas – sukurti aplinką plėtoti šalies materialinei ir dvasinei gerovei, kurią apibendrintai nusako žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga ekonomika. Taip pat šioje strategijoje atsižvelgiama į Lisabonos Europos Sąjungos viršūnių tarybos išvadas: „Turi būti modernizuojamas Europos socialinis modelis, investuojama į žmones ir kuriama aktyvi gerovės valstybė. Žmonės yra didžiausia Europos vertybė ir pagrindinis Europos Sąjungos politikos tikslas. Investicijos į žmones ir aktyvios bei dinamiškos gerovės valstybės kūrimas bus esminis užtikrinant Europos vietą žiniomis grįstoje ekonomikoje ir siekiant, kad šios naujos ekonomikos atsiradimas nepaaštrintų tokių socialinių problemų kaip nedarbas, socialinė atskirtis ir skurdas." [42, 177].

1990 m. spalio mėn. 23 d. buvo priimtas Valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas Nr. I–696 [59], kuris apibrėžia Lietuvos socialinės apsaugos sistemos struktūrą. Juo nustatoma, kad valstybinio socialinio aprūpinimo sistema yra visuomenės socialinio aprūpinimo pagrindas, bet greta jos gali egzistuoti įvairios visuomeninės ir privačios socialinio aprūpinimo sistemos. Įstatymas nurodo, kad valstybinio socialinio aprūpinimo sistema apima visus šalies gyventojus ir išvardina atvejus, kada taikomas socialinis aprūpinimas. Be to, šis įstatymas atskiria socialinio draudimo ir socialinės paramos sričių kompetenciją, finansavimo šaltinius ir administravimą.

1997 m. rugsėjo 17 d. įsakymu Nr. 112 priimtas LR SADM Socialinių paslaugų katalogas. Socialinių paslaugų katalogas – tai sistema sugrupuoti socialines paslaugas bei jų turinio aprašymas [5]. Tai pirmas bandymas sugrupuoti Lietuvos Respublikoje teikiamas socialines paslaugas, taip pat aprašyti perspektyvias, bet kol kas mažiau žinomas socialinių paslaugų rūšis. Socialinių paslaugų katalogas yra peržiūrimas, papildomas kas kelis metus (2000 m.). Šiame įsakyme apibrėžiama, kad socialinės paslaugos yra pagrindinė socialinio darbo organizavimo forma ir, kad socialinės paslaugos gali būti nagrinėjamos trim požiūriais: socialiniu, ekonominiu ir teisiniu.

Lietuvos Respublikos 2004 – 2006 m. Nacionaliniame kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane [61] rašoma, kad bus plėtojama socialinių paslaugų infrastruktūra. Profesionalių socialinių darbuotojų indėlis įgyvendinant šį planą yra ypatingai svarbus.

4. Kitų specialistų įsidarbinimo galimybių vertinimo tyrimai

Tam, kad galėčiau palyginti socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes su kitų specialybių absolventų įsidarbinimu, turiu apžvelgti įsidarbinimo tema jau atliktus tyrimus.

Siekiant didinti aukštąjį išsimokslinimą turinčios darbo jėgos konkurencingumą bei pasiūlos ir paklausos struktūrų atitikimą, svarbu tirti minėtų specialistų padėtį darbo rinkoje. Tuo tikslu nuo 1999 metų, bendradarbiaujant Švietimo ir mokslo ministerijai, Atviros Lietuvos Fondui bei Darbo ir Socialinių tyrimų institutui, tiriama aukštąjį mokslą baigusiųjų absolventų padėtis darbo rinkoje. Minėtuose sociologiniuose tyrimuose absolventų įsidarbinimas, studijų kokybė ir tai, ar studijų programos atitinka ūkio poreikius, buvo vertinama iš darbo jėgos pasiūlos pusės, t.y. pačių absolventų akimis. Šie tyrimai aukštąjį išsilavinimą įgijusių specialistų padėtį darbo rinkoje leido įvertinti kompleksiškai – darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste.

4. 1. 1999 metais DST instituto darbuotojai, bendradarbiaudami su ŠM ministerija, AL fondu bei Lietuvos darbo birža atliko tyrimą **„Specialistų su aukštuoju išsilavinimu poreikio prognozė“**. Šio absolventų tyrimo pagrindu (apklausti visų studijų krypčių absolventai) buvo parengta specialistų su aukštuoju išsimokslinimu poreikio prognozė.

4. 2. "Darbo jėgos konkurencingumo politikos tobulinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą". Tyrimą atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Mokslo ir studijų departamento prie Švietimo ir mokslo ministerijos ir Atviros Lietuvos fondo Švietimo ir mokslo programos užsakymu. Šio darbo tikslas - išanalizuoti aukštųjų mokyklų studentų kontingento kaitos kryptis 1995/96-1999/2000 mokslo metais pagal studijų kryptis. Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą (ES), vienas iš svarbiausių prioritetų yra integracija į vieningą rinką, kuri apima laisvą prekių, paslaugų, kapitalo bei darbo jėgos judėjimą. Laisvas darbo jėgos judėjimas - tai teisė keisti gyvenamąją vietą, pradėti savo verslą, teisė dirbti bet kurioje ES šalyje. Pastarajai įgyvendinti būtinus socialinio draudimo įstatymus ir pan. Svarbus vaidmuo didinant darbo jėgos konkurencingumą tenka specialistų rengimui aukštosiose mokyklose. Kaip rodo ES šalių užimtumo statistikos duomenys, aukštąjį išsimokslinimą turintys darbuotojai apsprendžia užimtumo prieaugį įvairiose ekonominėse veiklose. Kadangi ES užimtumo pokyčių tendencijos turi įtaką bendriems užimtumo pasikeitimams Europoje, darbo pabaigoje pateikiama informacija apie užimtumo pokyčius ES šalyse. Pateikiama Lietuvoje ir ES šalyse rengiamų specialistų su aukštuoju išsimokslinimu struktūros palyginamoji analizė pagal studijų sritis, ištirtos skirtingo amžiaus ir išsimokslinimo bedarbių galimybės konkuruoti darbo rinkoje, glaustai pateikiamos pagrindinės tendencijos, kurios išryškėjo analizuojant aukštojo mokslo plėtojimą 1995/96-1999/2000 mokslo metais, pagal mokymo skyrius, studijų pakopas, studijų sritis bei mokymo įstaigas. Atskiros aukštosiose mokyklose rengiamų specialistų kitimo tendencijos įvertintos pagal tai kaip jos atitinka šalies ūkio pokyčius bei Eurointegracijos procesą. Įvertintos aukštąjį mokslą baigusių asmenų galimybės konkuruoti darbo rinkoje, pateikiama tyrimo rezultatų analizė, apibendrintos išvados ir pasiūlymai Lietuvoje rengiamų specialistų su aukštuoju išsimokslinimu konkurencingumo didinimo klausimu (Eurointegracijos kontekste), įvertinta, kaip aukštosiose mokyklose rengiami specialistai atitinka darbo rinkos poreikius [29].

4. 3. 2002 metais buvo atliktas **„Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje“ sociologinis tyrimas.** Jį taip pat atliko DSTI, užsakius Mokslo ir studijų departamentui prie Švietimo ir mokslo ministerijos ir Atviros Lietuvos Fondui.

Tyrimo tikslas - įvertinti verslo ir administravimo (studentų bei absolventų), humanitarinių mokslų, psichologijos mokslų, informatikos bei ekonomikos studijų krypčių absolventų parengimo kokybę bei jų padėtį darbo rinkoje.

Buvo apklausta:

- verslo ir administravimo studijų krypties aukštųjų universitetinių ir neuniversitetinių mokyklų 2001- ųjų mokslo metų absolventai;
- humanitarinių mokslų, psichologijos mokslų, informatikos bei ekonomikos studijų aukštųjų universitetinių mokyklų 2001-ųjų mokslo metų absolventai;
- verslo ir administravimo studijų krypties pagrindinių studijų IV kurso aukštųjų universitetinių mokyklų studentai.

Tyrimo rezultatai parodė, kad humanitarinių mokslų studijų srities apklaustųjų, lyginant su socialinių mokslų studijų srities respondentais, pasirengimas profesinei veiklai buvo vertinamas žymiai geriau, jų įsidarbinimo rodikliai blogesni. Tyrėjai mano, kad nepakankamą šių specialistų paklausą darbo rinkoje (žemesnius įsidarbinimo rodiklius) įtakoja jų sąlyginė perprodukcija arba, kitais žodžiais tariant, šių specialistų rengimo apimtys viršija darbo rinkos imlumą. Iš kitos pusės socialiniuose moksluose akivaizdi studijų kokybės gerinimo problema, nes pasirengimas profesinei veiklai buvo vertinamas žymiai blogiau negu humanitarinių mokslų studijų srities apklaustųjų. Tą pačią tendenciją atspindi ir 1999 m. tyrimas. Jo duomenimis, socialinių ir psichologijos mokslų bei verslo ir administravimo studijų krypties specialistai pasirengimą profesinei veiklai vertino blogiau nei humanitarai. Tačiau jų įsidarbinimo rodikliai ir 1999 m. ir 2002 m tyrime buvo aukštesni negu humanitarų.

Darbas pagal specialybę. Didesnė dalis užimtų absolventų (apie du trečdaliai) dirbo pagal specialybę. Ne pagal specialybę dirbo trečdalis tiriamų absolventų. 2001 m. aukštųjų mokyklų studentų tyrimo duomenimis, pagal specialybę dirbo 60 proc. apklaustųjų**.**

Darbo ES ir kitose užsienio šalyse paieškos galimybės. Tyrimo duomenis, pakankamai didelė dalis absolventų (18 proc.) bandė įsidarbinti kurioje nors ES arba kitoje užsienio šalyje. Tai gerokai daugiau negu 2001 m. pedagogų tyrime, kurio duomenimis užsienio šalyse bandė įsidarbinti tik 8 proc. absolventų. Tyrimas rodo, jog didžiajai daliai bandžiusių įsidarbinti pavyko susirasti darbo vietą (72 proc.). Kita vertus, iš absolventų tarpo galėjo iškristi tie asmenys, kurie, įgiję išsilavinimą, suspėjo migruoti ir įsidarbinanti ES šalyse. Didesnė dalis užimtųjų anksčiau dirbę užsienyje tyrimo momentu dirbo Lietuvoje (65 proc. visų dirbusių

užsienyje). Padirbę užsienyje absolventai įgijo darbinės patirties. Tačiau dauguma dirbusių užsienyje apklaustųjų dirbo ne pagal įgytą specialybę (net 85 proc.). Todėl šio veiksnio poveikis absolventų užimtumui pagal specialybę yra gana ribotas (pagal specialybę užsienyje dirbo tik 15 proc. apklaustųjų). Daugiau nei pusė aukštųjų mokyklų absolventų (63 proc.) norėtų po studijų 1-2 metams išvažiuoti dirbti į užsienį, 16 proc. - nenorėtų, 21 proc. - neturi tvirtos nuomonės.

Labai panašūs ir 2002 m. aukštųjų mokyklų studentų tyrimo rezultatai. Tačiau norinčių išvykti dirbti į užsienio šalis studentų procentas yra kiek mažesnis. Labai panašiai kaip ir aukštųjų mokyklų studentai, absolventai vertino išsimokslinimo pakankamumą įsidarbinti ES šalyse. 27 proc. absolventų mano, jog jų išsimokslinimas pakankamas įsidarbinti pagal specialybę ES šalyse. Mažesnė apklaustųjų dalis (23 proc.) savo galimybes įsidarbinti vertina skeptiškai ir mano, kad jų išsimokslinimas nepakankamas įsidarbinti ES šalyse. Pusė respondentų šiuo klausimu neturėjo tvirtos nuomonės.

Didžiausias darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių lyginamasis svoris (bendrame nedirbančių absolventų skaičiuje) buvo tarp slavų filologijos absolventų (57 proc.), kurie įsidarbino blogiausiai. Ir atvirkščiai - tarp geriausiai įsidarbinusių verslo vadybos absolventų nebuvo nei vieno darbo biržoje užsiregistravusio asmens.

Tyrimas parodė, jog apklaustųjų **padėtis darbo rinkoje** yra palyginti nebloga. *Tyrimo metu dirbo beveik 75 proc. apklausoje dalyvavusių absolventų*. Tai liudija apie aukštas tiriamų studijų krypčių absolventų įsidarbinimo galimybes bei aukštą jų poreikį darbo rinkoje. Įsidarbinimo lygis baigusiųjų magistro studijas yra ženkliai aukštesnis (89 proc.) nei baigusiųjų bakalauro (67 proc.), pastarųjų beveik du trečdaliai (63,5 proc.) mokėsi toliau. Kiek didesnis (negu bakalaurų) buvo specialias profesines studijas baigusių absolventų įsidarbinimo lygis (69 proc.). Gana nemaža aukštųjų mokyklų absolventų dalis (22 proc.) dirbo pedagoginį darbą. Tyrimo duomenimis, įsidarbino 65 proc. iki studijų kaime gyvenusių apklaustųjų. Galima daryti prielaidą, jog didelė dalis iš kaimo kilusių absolventų neįsidarbina kaimo vietovėse, o lieka dirbti miestuose.

Apklausoje dalyvavę absolventai pesimistiškiau nei studentai vertina tai, ar jų specialybė atitinka **ūkio poreikius.** Mažiau nei pusė (45 proc.) iš jų teigia, jog jų specialybė atitinka ir 26 proc. , jog daugiau atitinka negu neatitinka (studentų 67,3 proc. – atitinka, 18,0 – daugiau atitinka negu neatitinka). 18 proc. apklaustųjų mano, jog pasirinkta specialybė neatitinka ūkio poreikių labiau negu atitinka. Palyginti nemažai (11 proc.) respondentų savo specialybę vertino itin negatyviai (neatitinka ūkio poreikių). Pagrindinės priežastys – per daug specialistų (30 proc.); trūksta darbo vietų.

2002 m. absolventų, kaip ir studentų tyrime, reikšmingiausi įsidarbinimo veiksniai yra darbo patirtis (šį atsakymą pažymėjo net 92 proc. apklaustųjų), asmeninės savybės – 83 proc. Po jų seka išsimokslinimas – 80 proc., įgyta specialybė – 78 proc., tėvų finansinė padėtis ir ryšiai – 78 proc.**,** regiono ekonominė padėtis – 64 proc. [45].

4. 4. 2004 metais taip pat DST instituto, SMM bei ALF atliktas **„Aukštųjų mokyklų absolventų darbo rinkoje darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir absolventų apklausos duomenimis)“** tyrimas.

Tyrimas parodė, jog užimtumo bei darbo jėgos kokybės problemos Lietuvoje yra labai aktualios ir darbdaviams. Jame, kaip ekspertai, savo nuomonę pareiškė 593 įmonių (organizacijų) vadovai ar jų įgalioti asmenys. Apklaustos 107 įmonės (18,0 proc.), kuriose dirba iki 10 darbuotojų, 272 įmonės (45,9 proc.), turinčių nuo 11 iki 49 darbuotojų. 147 apklaustose įmonėse (24,8 proc.) darbuotojų yra nuo 50 iki 249, o 55 įmonėse (9,3 proc.) – daugiau nei 250 darbuotojų. Dvylikos apklaustų įmonių atstovai darbuotojų skaičiaus nenurodė.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pagrindiniai motyvai renkantis aukštąją mokyklą, buvo pageidaujama mokytis studijų programa bei teigiamas aukštosios mokyklos įvaizdis.

Šis tyrimas parodė, kad pusė apklaustųjų respondentų (51,4 proc.) savo pasirengimą profesinei veiklai vertino teigiamai ir 48,6 proc. respondentų savo pasirengimą įvertino neigiamai.

Taip pat šis tyrimas parodė, kad, 80,2 proc. absolventų nuomone, jiems labiausiai stinga praktinio pasirengimo. Taip mano ir darbdaviai.

Šio tyrimo duomenimis, aukštųjų mokyklų absolventų **įsidarbinimo lygis siekė net 87 proc.**

Skirtingų tyrimų rezultatai parodo, kad 2004 metų tyrime dalyvavusių absolventų įsidarbinimo lygis gerokai aukštesnis nei 2002 metų apklausos duomenimis (net keturiolika procentinių punktų).

Trys ketvirtadaliai absolventų dirbo pagal studijų metu įgytą profesinę kvalifikaciją.

Būtina pabrėžti, kad norinčių išvažiuoti laikinai padirbėti į užsienį asmenų dalis, lyginant su 2002 metų tyrimo duomenimis, išaugo nuo 63 iki 72 proc. Labiau tikėtina, kad tai daugiau susiję ne su realiomis ilgalaikės migracijos nuostatomis, o su vis plačiau atsiveriančiomis galimybėmis legaliai įsidarbinti įvairiose ES šalyse.

Pasitvirtino ankstesniuose DST instituto tyrimuose iškelta hipotezė, kad Lietuvoje neturintys galimybių sėkmingai savo įgytų profesinių žinių pritaikyti darbinėje praktikoje aukštųjų mokyklų absolventai daugiau linkę ieškoti darbo svetur. Tarp įsidarbinusių Lietuvoje

asmenų, tik 69 proc. absolventų 1-2 metus norėtų padirbėti užsienyje, tarp neįsidarbinusių net – 85 proc. Be to, nenorinčių išvykti į užsienį apklaustųjų **įsidarbinimo lygis** siekė net 88 proc., norinčių – tik 73 proc. Tai liudija, kad jaunimo migracijos raktas glūdi darbo rinkoje [45].

Darbdavių nuomone, pasiruošusius jaunus specialistus būtina stengtis išsaugoti Lietuvos darbo rinkai. Priemonėmis, padedančiomis tai padaryti, galėtų būti gabių studentų skatinimas, motyvavimas per mokesčių lengvatas ir kitos priemonės. Jaunų specialistų įsidarbinimo galimybes padidintų ir informacijos apie aukštosiose mokyklose rengiamus specialistus bei aukštųjų mokyklų veiklą platinimas.

Šiuose mano minėtuose tyrimuose atsiskleidžia tai, kad bet kuriai valstybei svarbu žinoti, numatyti darbo rinkoje egzistuojančius ūkio poreikius bei juos prognozuoti. Juolab, kad tie poreikiai keičiasi, žaibiškai reaguodami į pokyčius. „Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai šalyje sąlygoja specialybių ir profesijų poreikio kitimo tendencijas ūkio šakose bei modifikuoja pagrindinius įgūdžius bei gebėjimus, kuriuos darbuotojai privalo turėti kaip minimumą, kad galėtų konkuruoti darbo rinkoje. Svarbiausi įgūdžiai, kurie reikalingi aukštąjį išsilavinimą turintiems asmenims aktyviai dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime, tai: informacinės technologijos, užsienio kalbos, verslumas (kurti naujas darbo vietas ir įsidarbinti pačiam), socialiniai gebėjimai (pasitikėjimas savimi, kryptingumas, iniciatyvumas, savarankiškumas), sugebėjimas mokytis, įgyti naujų įgūdžių, prisitaikyti prie naujų reikalavimų“ [48]. Socialinių darbuotojų darbo rinka šiame kontekste yra mažytis, bet manau, svarbus segmentas Lietuvos darbo rinkoje.

5. Tyrimo metodai ir medžiaga

Pagrindiniai tyrimo metodai:

5. Teoriniai: pedagoginės, socialinės, filosofinės, teisinės, ekonominės literatūros analizė pasirinkto tyrimo aspektu.

6. Empiriniai: respondentų įsidarbinimo galimybių išsiaiškinimas atliekant anketų analizę.

Tyrimo tipas - kiekybinis.

Tyrimo instrumentas - anketa. Tai tikslinis klausimynas, sudarytas, remiantis klasikinės rinkos ekonomikos [[23]; [44]] ir socialinės raidos [20] teorijomis. Anketą sudaro 36 uždari klausimai. Klausimai formuluoti, siekiant ištirti socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes pagal specialybę, apimantys absolventų, baigusių socialinio darbo magistrantūrą 2000-2004 metais, socialines, demografines charakteristikas. Klausimai, skirti įvertinti socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes, priklausomai nuo įsidarbinimo srities, sektoriaus, įsidarbinančiojo darbinės patirties, socialinių ryšių.

Tiriamųjų populiacija, **atranka ir imtis.**

Lietuvos universitetai, ruošiantys magistrus socialinius darbuotojus yra VDU, KMU, VU, KU ir MRU (buvęs LTU). Universitetai, kurie ruošia socialinio darbo magistrus, bet ne socialinius darbuotojus, o socialinius pedagogus, socialinius edukatorius ir kt., į tiriamųjų populiaciją neįtraukti. Pasirinktas laikotarpis, kai visuose minėtuose universitetuose pradėjo vykti socialinio darbo pagrindinės ir magistro studijos, t. y. 2000 – 2004 m. Tiriamųjų populiacija socialiniai darbuotojai, 2000-2004 m. baigę magistro studijas minėtuose universitetuose.

Vilniaus universitetas per 2000 – 2004 m. paruošė – 139 socialinio darbo magistrus.

Vytauto Didžiojo universitetas 2000 – 2004 m. – išleido 96 magistrus.

Klaipėdos universitetas (KU) socialinio darbo magistrantus pradėjo ruošti tik nuo 2000 m., todėl jų pirmoji laida buvo 2002 m. Nuo 2002 m. magistrų, įgijusių socialinio darbo kvalifikaciją, KU iš viso paruošė 47.

Mykolo Romerio universitete socialinio darbo magistrų paruošta 160.

Kauno Medicinos universitetas magistrų, įgijusių socialinio darbuotojo kvalifikaciją, 2001 – 2004 m. paruošė ~ 30.

Socialinio darbo magistrų populiacija yra 472 asmenų (žiūrėti į 3 lentelę prieduose).

Buvo kreiptasi į minėtus universitetus ir atsitiktinės tikimybinės (sisteminės) atrankos būdu buvo atsirinkta 150 respondentų.

Tyrimo eiga.

Anketinę apklausą atlikau socialinio darbo konferencijose, įstaigose, kur dirba socialiniai darbuotojai (poliklinikose, savivaldybėse, viešosiose įstaigose, nevyriausybinėse organizacijose ir t.t.), taip pat elektroninio pašto būdu.

Išplatinau 150 anketų, sugrįžo 95 atsakytos anketos. Tai sudaro 63,33 proc. nuo išplatintų anketų skaičiaus.

Tyrimo periodas. Tyrimas buvo atliekamas 2005 m. kovo – balandžio mėnesiais. Pilotažinis (bandomasis) tyrimas buvo atliktas 2005 m. vasario - kovo mėnesiais**.**

Kintamieji: priklausomas kintamasis: „įsidarbinimas pagal socialinio darbuotojo specialybę“.

Nepriklausomi kintamieji – tai lytis, amžius, gyvenamoji vieta, šeimyninė padėtis, išsilavinimas, stažas, patirtis, asmeninės savybės, aktyvumas, priežastys, įsidarbinimo veiksniai bei sunkumai ir t.t.

Duomenų apdorojimas.

Statistinę duomenų analizę atlikau, naudodamasi SPSS for Windows 11.0 programa.

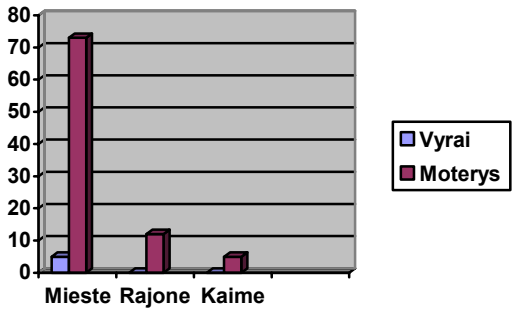
6. Tyrimo rezultatai

Statistinės analizės pagalba buvo išanalizuotos n = 95 respondentų anketos. Tai iš visos tiriamųjų aibės (472) sudaro 20,12 proc.

6. 1. Demografinės respondentų charakteristikos.

Didžioji dalis respondentų gyvena mieste – 82,1 proc. (n = 78), rajone – 12,6 proc. (n = 12), kaime – 5,3 proc. (n = 5) (žiūrėti 5 lentelę prieduose).

Į anketas atsakė – 94,7 proc. (n = 90) moterų ir 5,3 proc. (n = 5) vyrų (žiūrėti 4 pav.).



4 pav. **Gyvenamoji respondentų vieta**

Gauti tyrimo duomenys sutampa su teorijoje (šio darbo 20 psl.) minėtomis tendencijomis: „netolygus geografinis ŽI pasiskirstymas (susitelkimas miestuose, mažas skaičius kaimo vietovėse)“.

Pagal tyrimo duomenis respondentų, kurie atsakė, kad gyvena mieste ir dirba socialinį darbą (t. y. pagal specialybę), buvo 80,8 proc. (n = 63).

Gautus duomenis galime interpretuoti taip, jog didžioji dalis socialinių darbuotojų – magistrų susitelkusi miestuose, nors Lietuvos kaime šiuo metu profesionalių socialinių darbuotojų poreikis yra ypatingai didelis. Tai atsispindi Lietuvos Respublikos 2004 – 2006 m. Nacionaliniame kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane [61], kuriame konstatuojama, kad regioninės politikos stiprinimas yra vienas iš ilgalaikių skurdo ir socialinės atskirties įveikimo tikslų. Tokiu būdu siūloma spartinti darbo vietų kūrimą, ypač didelio nedarbo bei kaimo vietovėse. Sudaryti sąlygas švytuoklinei darbo jėgos migracijai, smulkaus ir vidutinio verslo plėtrai bei stiprinti regioninius ir vietinius centrus. Naudojantis

struktūrinių fondų investicine parama kurti kaime naujas darbo vietas. Šiame kontekste socialinių darbuotojų vaidmuo ypatingai reikšmingas.

Tyrimo duomenis apie absolventų – magistrų *lytį* galima interpretuoti, kad socialinio darbo specialybę žymiai dažniau pasirenka moterys (žiūrėti 3 pav.).

Tiriamų respondentų *amžiaus vidurkis* – 31,46 metai. Didžiausią amžiaus grupę sudarė asmenys nuo 22 iki 30 metų amžiaus, jų buvo 58,9 proc. (n = 56); 31 – 40 metų amžiaus – 26,3 proc. (n = 25) ir 41 ir daugiau metų – 14,7 proc. (n = 14) (žiūrėti 6 lentelę prieduose). Respondentų, turinčių 24 metus, į apklausą pateko - 11,6 proc. (n = 11), 25 metų – 10,5 proc. (n = 10), kai tuo tarpu kito amžiaus asmenų – tik po keletą.

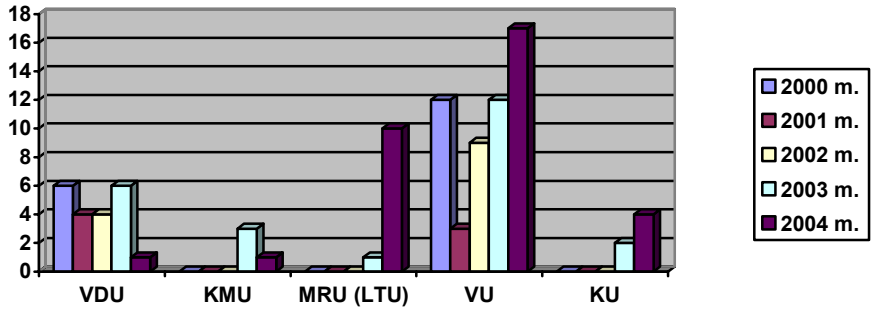
Tai galime interpretuoti, kad šiandieną socialinio darbo magistrantūrą baigia daug jaunų žmonių.

Atkreiptinas dėmesys, kad 41 m. ir daugiau amžiaus grupės respondentai visi 100 proc. atsakė, kad dirba socialinį darbą. Įtikėtina, kad iš šios amžiaus grupės studijuoti magistratūroje pradeda jau dirbantys socialinį darbą žmonės. Iš 22 – 30 m. amžiaus grupės – 26,8 proc. (n = 15) nedirba socialinio darbo (žiūrėti 36 lentelę prieduose).

2003 m. Socialinių darbuotojų rengimo centro (SDRC) atliktoje apklausoje [4], kurioje buvo apklausti tik dirbantys socialinį darbą, dominuoja virš 30 m. socialinių darbuotojų amžiaus grupės (žiūrėti 2 pav. prieduose).

Respondentų išsilavinimas.

Tarp respondentų, patekusių į apklausą, dominuoja VU – 55,8 proc. (n = 53), VDU – 22,1 proc. (n = 21), MRU – 11,6 proc. (n = 11), KU – 6,3 proc. (n = 6), KMU – 4,2 proc. (n = 4) absolventai (žiūrėti 9 lentelę prieduose).



5 pav. **Universitetai, kuriuos 2000 – 2004 m. baigė respondentai**

Daugiausia į apklausą pateko respondentai, baigę socialinio darbo magistrantūrą 2000, 2003, 2004 metais (žiūrėti 5 pav.).

2000 metais baigusių universitetą respondentų buvo 18,9 proc. (n = 18), juos tada ruošė tik VDU ir VU.

6. 2. Respondentų išsilavinimo įtaka įsidarbinimui.

Visi respondentai į klausimą: „Ar dirbate?“, - atsakė „taip“ – 100 proc. (n = 95). Kai kurie dirba net keliose darbo vietose: vienoje – 73,7 proc. (n = 70); dviejuose – 22,1 proc. (n = 21); trijose ir daugiau darbo vietų – 4,2 proc. (n = 4) (žiūrėti 12 lentelę prieduose).

Nedirbantys respondentai tyrime nedalyvavo.

Į klausimą: „Kokia magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant?“, - 50,5 proc. (n = 48) apklaustųjų pareiškė, kad įgytas magistro laipsnis buvo nereikšmingas įsidarbinant, 49,5 proc. (n = 47) respondentų sakė, jog reikšmingas (žiūrėti 11 lentelę prieduose).

KMU absolventai, patekę į apklausą, - 4,2 proc. (n = 4) nuo visų apklaustųjų (n = 95), atsakė 100 proc., kad magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant buvo reikšminga.

VDU absolventai, patekę į apklausą, buvo 22,1 proc. (n = 21) nuo visų apklaustųjų. Iš jų 81,0 proc. sakė, kad magistro laipsnis įsidarbinant buvo reikšmingas; 19,0 proc. – atsakė, jog nebuvo reikšmingas.

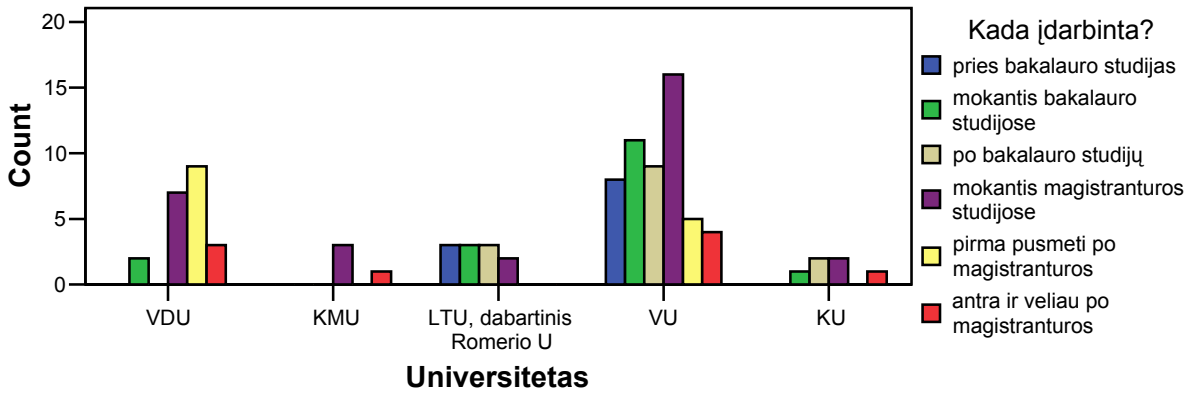
VU baigusių respondentų buvo 55,8 proc. (n = 53) nuo visų apklaustųjų. Iš jų 45,3 proc. (n = 24) atsakė, kad magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant buvo reikšminga ir 54,7 proc. (n = 29) – nereikšminga.

KU absolventų, dalyvavusių apklausoje, buvo 6,3 proc. (n = 6) nuo visų apklaustųjų. KU baigusių magistrų atsakė, kad magistrinio laipsnio reikšmė įsidarbinant reikšminga – 33,3 proc. (n = 2), nereikšminga – 66,7 proc. (n = 4) respondentų.

MRU (buvusio LTU) absolventų, dalyvavusių apklausoje buvo 11,6 proc. (n = 11) nuo visų apklaustųjų ir visi 100 proc. atsakė, kad magistro laipsnis įsidarbinant buvo nereikšmingas.

Skirtumas tarp baigto universiteto ir magistro laipsnio reikšmės atsakymų yra statistiškai patikimas ($p < 0,000$) $\chi^2 – 24,178$.

Atkreiptinas dėmesys į aplinkybę, jog magistro laipsnio reikšmingumą įsidarbinimui dažniau nurodė tie respondentai, kurie sakė, kad įsidarbino po magistrantūros baigimo (žiūrėti 40 lentelę prieduose), o neįžiūrėjo magistro laipsnio reikšmės įsidarbinimui tie absolventai, kurie sakė, kad buvo įsidarbinę bakalauro studijų metu (žiūrėti 6 pav.).



6 pav. **Respondentų įsidarbinimo laikas**

Šiame 5 pav. matyti, kad MRU absolventai visi (n = 11) rašė, kad buvo įsidarbinę prieš magistratūros baigimą.

Skirtumas tarp įsidarbinimo laiko ir magistrinio laipsnio reikšmės atsakymų yra statistikai patikimas ($p < 0{,}000$) $\chi^2 - 33{,}515$.

Galime interpretuoti, kad magistratūros reikšmė įsidarbinant yra didesnė jau baigus magistratūrą. Asmenų įsidarbinimo rodiklis parodo gyventojų, įgijusių skirtingo lygio formalųjį išsilavinimą, galimybes dalyvauti valstybės darbo rinkoje. Aukštąjį išsilavinimą, įgiję asmenys, pagal Darbo biržos duomenis, greičiau susiranda darbo vietą ir rečiau registruojasi į Darbo biržą, negu asmenys, baigę kolegijas arba turintys tik vidurinį išsilavinimą [48]. Tą patvirtina ir DSTI „Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje“ sociologinis tyrimas: „įsidarbinimo lygis baigusiųjų magistro studijas yra ženkliai aukštesnis (89 proc.) nei baigusiųjų bakalauro (67 proc.), pastarųjų beveik du trečdaliai (63,5 proc.) mokėsi toliau [65]. Tai padeda įvertinti, ar šalies formaliojo švietimo sistema atitinka valstybės darbo rinkos ir gyventojų formaliojo išsilavinimo poreikius.

Jau minėjau (šio darbo 6 psl.), jog Socialinių paslaugų įstatyme pabrėžiama, kad socialinį darbą gali dirbti ir asmuo, turintis kitą specialybę, bet išklausęs specialius socialinio darbo mokymo kursus [46, 14 str.]. Šis įstatymas leidžia socialinį darbą dirbti ir bakalaurams, ir magistrams, ir be išsilavinimo, tai sumažina magistro laipsnio reikšmės matymą įsidarbinant. Ar magistro laipsnis leidžia rinktis iš kelių darbo vietų?

6. 3. Darbo paieška ir darbo pasiūla.

Kad „magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant“ reikšminga, atsakė – 59,6 proc. (n = 28) iš pažymėjusių, jog turėjo darbo *pasiūlą* (n = 46). 62,5 proc. (n = 30) iš pažymėjusių, jog

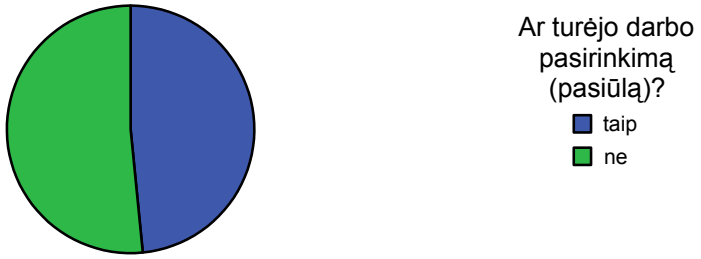
neturėjo darbo pasirinkimo, parašė, kad magistro laipsnis buvo nereikšmingas įsidarbinant (žiūrėti 3 lentelę, lentelėje proc. nuo visų apklaustųjų).

3 lentelė. **Magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant ir darbo pasiūla**

Kokia magistrinio laipsnio reikšmė įsidarbinant?	**Ar turėjo darbo pasirinkimą(pasiūlą)?**		**Viso**
	Taip	**Ne**	
Teigiama	28 (29,5 proc.)	19 (20,0 proc.)	47 (49,5 proc.)
Jokios	18 (18,9 proc.)	30 (31,6 proc.)	48 (50,5 proc.)
Viso	46 (48,4 proc.)	49 (51,6 proc.)	95 (100,0 proc.)

Skirtumas tarp magistro laipsnio reikšmės ir darbo pasiūlos atsakymų yra statistiškai patikimas ($p < 0,031$) $\chi^2 - 4,633$ ir Somers'd – 0,221.

Kad turėjo darbo pasirinkimą (*pasiūlą*) iš visų apklaustųjų (n = 95) pažymėjo 48,4 proc. (n = 46) absolventų, 51,6 proc. (n = 49) pažymėjo, jog neturėjo darbo pasiūlos (žiūrėti 7 pav.).



7 pav. **Darbo pasiūla tarp respondentų**

Kad įsidarbino „pirmą pusmetį po magistratūros" ir turėjo darbo pasiūlą, atsakė – 10,5 proc. (n = 10) nuo visų apklaustųjų respondentų. Tokių, kurie rašė, jog įsidarbino „antrą pusmetį ir vėliau po magistratūros baigimo" ir turėjo darbo pasirinkimą, buvo – 6,3 proc. (n = 6) nuo visų apklaustųjų. Kurie nurodė, kad buvo įsidarbinę anksčiau (negu po magistratūros baigimo), rečiau sakė, kad turėjo darbo pasiūlą (žiūrėti 4 lentelę, lentelėje proc. nuo visų apklaustųjų).

4 lentelė. **Įsidarbinimo laikas ir darbo pasiūla**

Kada įdarbinta?	Ar turėjo darbo pasirinkimą (pasiūlą)?		Viso
	Taip	Ne	
Prieš bakalauro studijas	3 (3,2 proc.)	8 (8,4 proc.)	11 (11,6 proc.)
Mokantis bakalauro studijose	9 (9,5 proc.)	8 (8,4 proc.)	17 (17,9 proc.)
Po bakalauro studijų	5 (5,3 proc.)	9 (9,5 proc.)	14 (14,7 proc.)
Mokantis magistratūros studijose	13 (13,7 procento)	17 (17,9 proc.)	30 (31,6 proc.)
Pirmą pusmetį po magistratūros	10 (10,5 proc.)	4 (4,2 proc.)	14 (14,7 proc.)
Antrą pusmetį ir vėliau po magistratūros	6 (6,3 proc.)	3 (3,2 proc.)	9 (9,5 proc.)
Viso	46 (48,4 proc.)	49 (51,6 proc.)	95 (100,0 proc.)

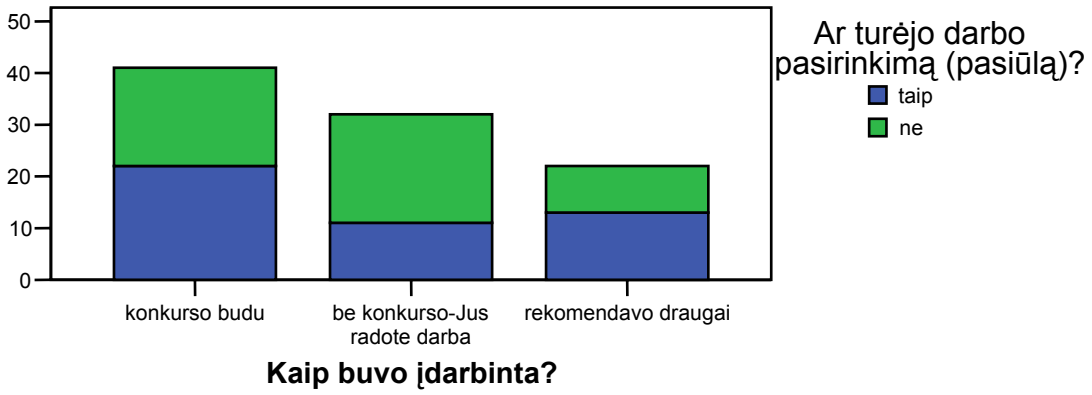
Pagal tyrimo duomenis darbo paieškos procese 36,8 proc. (n = 35) asmenų rašė, kad kreipėsi į pažįstamus pagalbos, 32,6 proc. (n = 31) respondentų žymėjo, jog „darbdavys (buvęs/ esamas) pasiūlė darbo vietą“, 11,6 proc. (n = 11) asmenų minėjo, kad darbo ieškojo siųsdami CV darbdaviams, internetu (žiūrėti 5 lentelę).

5 lentelė. **Darbo paieškos būdai**

Kaip ieškota darbo	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Skaitydamas skelbimus	7	7,4
Siuntėte CV darbdaviams, internetu	11	11,6
Darbo biržoje	2	2,1
Su pažįstamų pagalba	35	36,8
Su tėvų pažįstamų pagalba	3	3,2
Buvęs (esamas) darbdavys pasiūlė	31	32,6
Keliais (ar visais)būdais	6	6,3
Viso	95	100,0

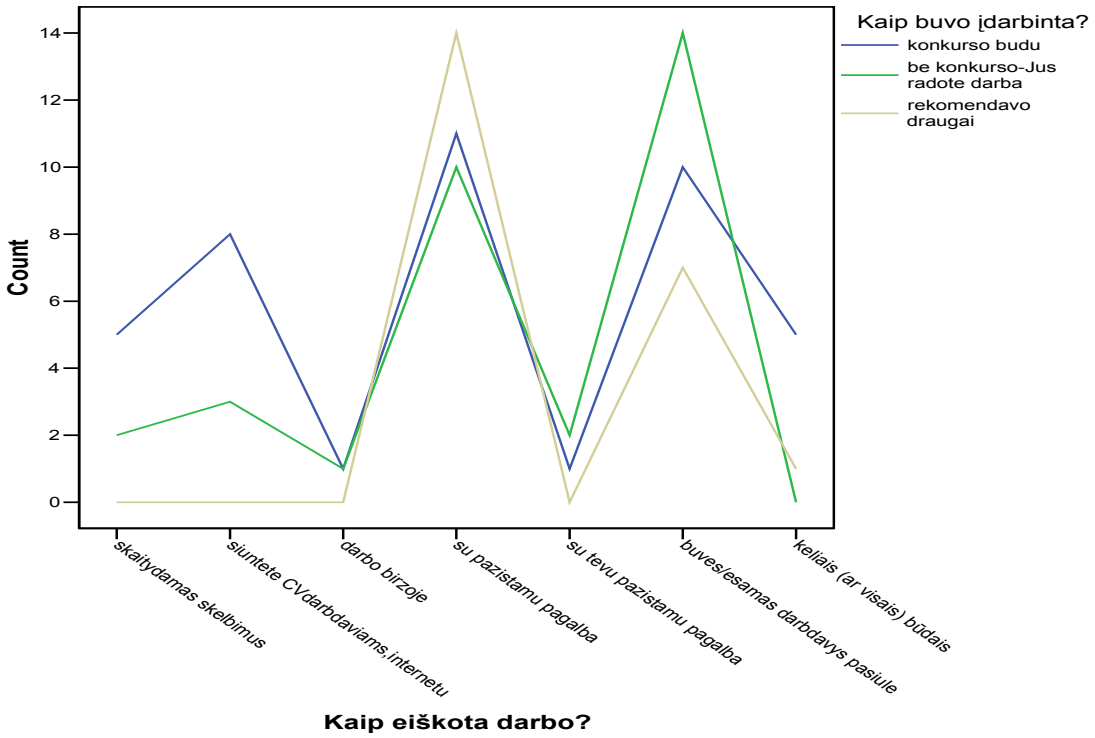
Kad įsidarbino „konkurso būdu“, pažymėjo 43,2 proc. (n = 41) respondentų. „Be konkurso“ - 33,7 proc. (n = 32) ir „rekomendavus draugams“ – 23,2 proc. (n = 22) apklaustųjų (žiūrėti 19 lentelę prieduose).

Nėra statistiškai patikimo skirtumo tarp įsidarbinimo būdų ir darbo pasiūlos (žiūrėti į 8 pav.).



8 pav. **Darbo vietos pasiūla priklausomai nuo įsidarbinimo būdo**

Kaip respondentai ieškojo darbo ir kaip įsidarbino matyti 9 pav.



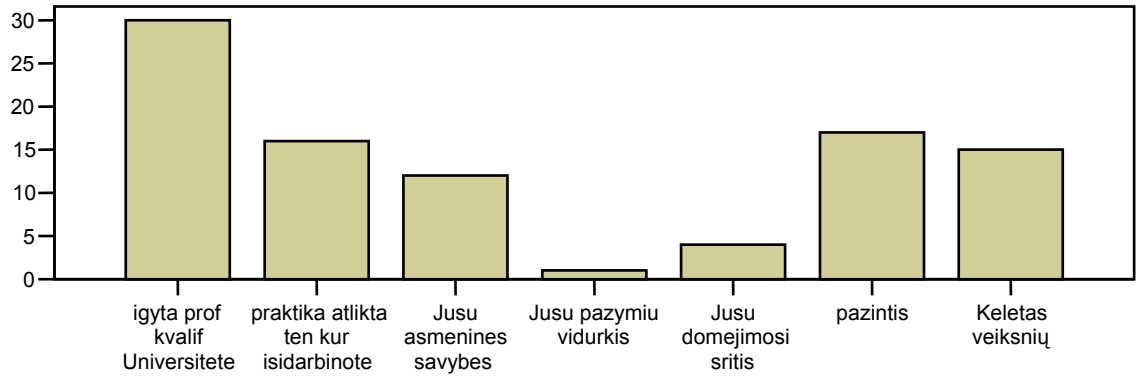
9 pav. **Socialinių ryšių įtaka įsidarbinimui**

Skirtumas tarp darbo paieškos ir įsidarbinimo atsakymų yra statistiškai patikimas ($p < 0,034$) $\chi^2 – 22,374$.

Jau minėjau teorijoje, jog socialinis kapitalas yra susijęs su žmonių santykiais [20, 50]. Socialiniai ryšiai yra svarbi ir neatskiriama gyvenimo dalis.

Iš *veiksnių*, padėjusių įsidarbinti, respondentai dažniausiai paminėjo įgytą profesinę kvalifikaciją Universitete – 31,6 proc. (n = 30); „pažintis“ – 17,9 proc. (n = 17). Kad svarbi buvo atlikta praktika toje įstaigoje, kurioje įsidarbino nurodė – 16,8 proc. (n = 16) respondentų. Kiti veiksniai buvo paminėti rečiau (žiūrėti 24 lentelę prieduose) (žiūrėti 10 pav.).

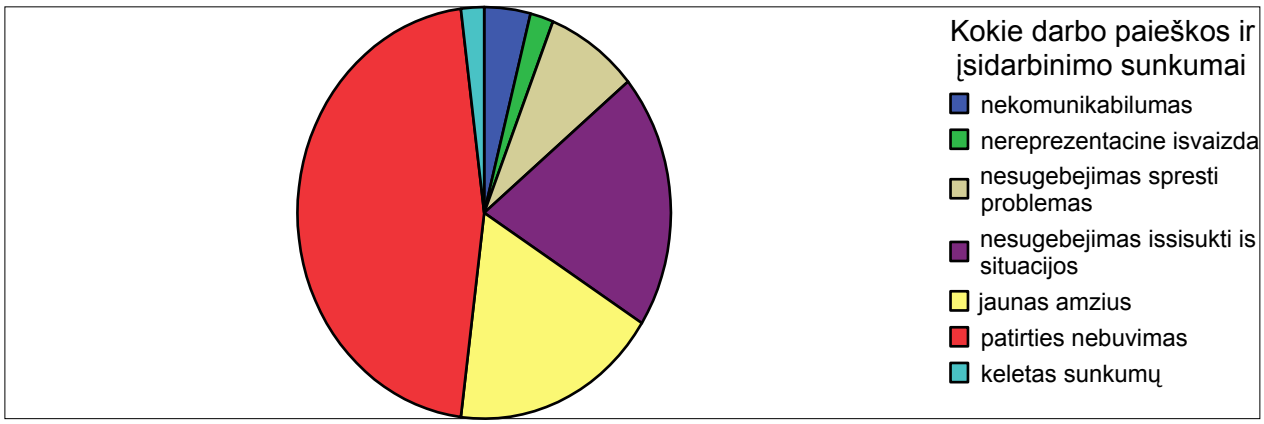
Galima interpretuoti, kad šie dominuojantys du veiksniai (t. y. įgyta profesinė kvalifikacija ir „pažintis“) „kartoja“ jau mano minėto DSTI 2002 metais atlikto „Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje“ sociologinio tyrimo rezultatus (išsimokslinimas – 80 proc., įgyta specialybė – 78 proc., tėvų finansinė padėtis ir ryšiai – 78 proc.) [45]. Tai vėl ryški socialinio kapitalo svarba.



10 pav. **Veiksniai, padėję įsidarbinti**

„Asmenines savybes“, kaip svarbų veiksnį įsidarbinant, pažymėjo –12,6 proc. (n = 12) apklaustųjų. Iš jų 32 proc. pabrėžė, kad darbo paieškos ir įsidarbinimo procese buvo svarbus: komunikabilumas, atsakingumas, pareigingumas, organizuotumas, drąsa būti socialiniu darbuotoju bei žingeidumas. Kiti rečiau vardijo optimizmą, pasitikėjimą savimi ir pan.

Darbo paieškos bei įsidarbinimo procese jokių *sunkumų* nepatyrė 47,4 proc. (n = 45) absolventų, 52,6 proc. (n = 50) apklaustųjų - susidūrė su sunkumais.



11 pav. **Respondentų darbo paieškos ir įsidarbinimo sunkumai**

Vienas iš dažniausiai pasikartojančių paminėtų *sunkumų* – tai patirties nebuvimas. Jį paminėjo 24,2 proc. (n = 23) nuo visų apklaustųjų ir 46,0 proc. nuo visų, patyrusių sunkumus įsidarbinimo procese respondentų (žiūrėti 25 lentelę prieduose ir 11 pav.).

37,9 proc. (n = 36) nuo visų apklaustųjų (n = 95) nurodė, kad įsidarbinant reikėjo *patirties* (žiūrėti 22 lentelę prieduose).

Kad reikėjo darbinės patirties socialinėje srityje parašė – 28,4 proc. (n = 27); darbinės patirties nebūtinai pagal specialybę – 14,7 proc. (n = 14); visiškai įsidarbinant nereikalavo patirties sakė – 54,7 proc. (n = 52) apklaustųjų (nuo visų respondentų n = 95) (žiūrėti 23 lentelę prieduose).

6 lentelė. **Patirties reikšmė įsidarbinant**

Ar reikėjo patirties pagal specialybę?	**Ar dirbantis soc. darbą?**		**Viso**
	Taip	**Ne**	
Taip	32 (33,7 proc.)	4 (4,2 proc.)	36 (37,9 proc.)
Ne	42 (44,2 proc.)	17 (17,9 proc.)	59 (62,1 proc.)
Viso	74 (77,9 proc.)	21 (22,1 proc.)	95 (100,0 proc.)

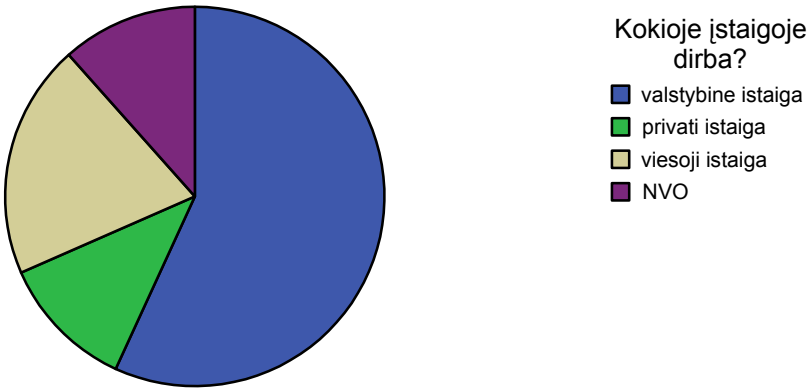
Skirtumas tarp patirties reikalavimo įsidarbinant ir ar dirbantis socialinį darbą atsakymų yra statistiškai patikimas ($p < 0,044$) χ^2 - 4,069 ir Somers'd – 0,204 (žiūrėti 6 lentelę, proc. lentelėje nuo visų apklaustųjų). Vadinasi, darbe keliama **hipotezė** –

„Įsidarbinimas pagal socialinio darbo specialybę siejasi su besidarbinančių darbine patirtimi“, - pasitvirtino.

Galime interpretuoti, kad DSTI atliktuose tyrimuose kitų profesijų absolventai patirties nebuvimą pagal specialybę įvardina net iki 80 ir daugiau proc.[45]. Galime sakyti, jog būtina praktika socialinio darbo mokymosi procese „duoda“ teigiamų rezultatų, juolab, jog įsidarbinusių praktikos metu yra (buvo - 16,8 proc. apklaustųjų).

6. 4. Socialinio darbo sektoriai.

Dauguma absolventų rašė, kad dirba valstybinėse įstaigose – 56,8 proc. (n = 54). Viešojoje įstaigoje dirba – 20,0 proc. (n = 19), privačioje – 11,6 proc. (n = 11) apklaustųjų (žiūrėti 12 pav.).



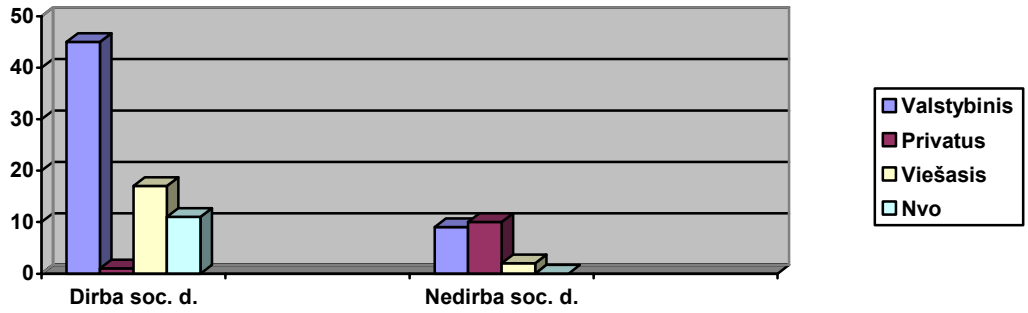
12 pav. **Respondentų darbovietės**

Kad dirba socialinį darbą, atsakė – 77,9 proc. (n = 74) respondentų. Gauti duomenys sutampa su SADM duomenimis, kad socialinį darbą pasirenka dirbti daugiau negu 65 proc. baigusiųjų socialinio darbo studijas (šio darbo 17 psl.).

Jau minėjau, jog **įsidarbinimo** pagal įgytą profesiją ar specialybę **galimybės** rodo specialybių paklausą ir išsilavinimo kokybę [31, 174].

Galima interpretuoti, kad šiandieną socialiniame darbe dominuoja valstybinis sektorius. Valstybės vaidmuo darbo rinkoje labai svarbus [23, 49], nes valstybinės įstaigos steigia socialinio darbo profesijos darbo vietas, nustato darbo užmokesčio dydį. Reguliuoja šios profesijos darbo rinką.

Darbe iškelta **hipotezė**: „Daugiau socialinių darbuotojų, baigusių magistratūrą, įsidarbina valstybiniame sektoriuje negu viešame ir privačiame“ - pasitvirtina ($p < 0,000$) χ^2 – 35,771 (žiūrėti 13 pav.).



13 pav. **Respondentų atsakymų palyginimai pagal darbo sektorius**

Magistrų, pažymėjusių, jog dirba NVO, buvo 11,6 proc. (n = 11) iš visų atsakiusiųjų (n = 95) (žiūrėti 26 lentelę prieduose).

Lietuvos Respublikos 2004 – 2006 m. Nacionaliniame kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane [61] rašoma, kad bus siekiama plačiau į skurdo ir socialinės atskirties mažinimo procesus įtraukti visą pilietinę visuomenę. Ypatingas dėmesys bus skiriamas bendradarbiavimui su socialiniais partneriais ir nevyriausybinėmis organizacijomis visuose veiklos etapuose: ruošiant, tobulinant NVP (Nacionalinį kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų planą) ir ypatingai jo įgyvendinimo stadijoje. Atskirų regionų, vietos savivaldybių įtraukimas į šiuos procesus bei tinkamas visų veiklų koordinavimas turės tapti lemiamu sėkmės veiksniu.

Galime interpretuoti, jog valstybė pradės skatinti NVO bei jų veiklą ir, laikui bėgant, socialinis darbas nebus pagrinde valstybinio sektoriaus sritis.

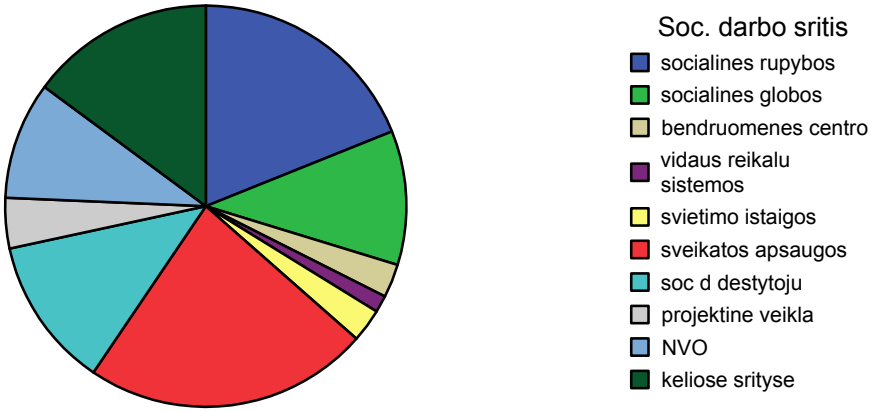
Iš dirbančių socialinį darbą (n = 74) darbo vietą patys sau susikūrė 6,8 proc. (n = 6) asmenų.

Galime interpretuoti, jog valstybė skatins gyventojų aktyvumą kurti sau ir kitiems darbo vietas.

6. 5. Įsidarbinimas pagal socialinio darbo sritį.

Pagal tyrimo duomenis sričių, kuriose daugiausia socialiniai darbuotojai – magistrai nurodė įsidarbinę - sveikatos apsaugos – 17,9 proc. (n = 17) nuo visų apklaustųjų ir 23,0 proc. nuo dirbančių socialinį darbą; socialinės rūpybos – 14,7 proc. (n = 14) nuo visų apklaustųjų ir 18,9 proc. nuo dirbančių socialinį darbą; kad dirba socialinio darbo dėstytojais sakė – 9,5 proc. (n = 9) nuo visų apklaustųjų ir 12,2 proc. nuo dirbančių socialinį darbą; respondentai bei dirbančių keliose srityse tuo pačiu metu – 11,6 proc. (n = 11) nuo visų apklaustųjų ir 14,9 proc. nuo dirbančių socialinį darbą.

Daugumos dirbančiųjų keliose srityse dominuoja projektinė ir NVO (nevyriausybinių organizacijų) veikla. Kitose srityse dirba po nedidelį skaičių apklaustųjų (žiūrėti 14 pav.).



14 pav. **Socialinio darbo sritys**

Galime interpretuoti, kad daug socialinių darbuotojų dirba sveikatos apsaugos sistemoje ir sudaro socialinių darbuotojų darbo rinkos didelę dalį.

6.6. Magistrai, nedirbantys pagal socialinio darbo specialybę.

Kad norėtų dirbti toliau socialinį darbą?“, - atsakė „taip“ 93,2 proc. (n = 69) (žiūrėti 28 lentelę prieduose).

Iš **nedirbančių** socialinio darbo 47,6 proc. (n = 10) nuo apklaustųjų, parašė, jog norėtų dirbti socialinį darbą (žiūrėti 29 lentelę prieduose).

7 lentelė. **Dirbantys soc. darbą, ar nori jį dirbti toliau**

Ar dirbantis socialinį darbą?	**Ar nori dirbti soc. darbą**		**Viso**
	Taip	**Ne**	
Taip	69 (72,6 proc.)	5 (5,3 proc.)	74 (79,9 proc.)
Ne	10 (10,5 proc.)	11 (11,6 proc.)	21 (22,1 proc.)
Viso	79 (83,2 proc.)	16 (16,8 proc.)	95 (100,0 proc.)

Apskritai iš visų respondentų atsakė, kad norėtų dirbti socialinį darbą 83,2 proc. (žiūrėti 7 lentelę, proc. lentelėje nuo visų apklaustųjų).

Galime interpretuoti, jog dirbančių socialinį darbą yra mažiau (77,9 proc. ir iš jų ne visi nori dirbti socialinį darbą), negu norinčių. Tada kyla klausimas, ar trūksta socialinio darbo vietų, ar socialinio darbo sąlygos netenkina šių specialistų?

Statistikos departamento išankstiniais duomenimis, pirmojo 2005 m. ketvirčio pabaigoje buvo 6,3 tūkst. laisvų darbo vietų samdomiems darbuotojams. Daugiausia laisvų darbo vietų užfiksuota paslaugų srityje. Čia buvo 4,7 tūkst., arba 73,7 proc., visų laisvų darbo vietų, iš jų 2,2 tūkst., arba 34,7 proc., viešajame valdyme, gynyboje ir privalomajame socialiniame draudime; 0,6 tūkst., arba 9,6 proc., – sveikatos priežiūros ir socialinio darbo įstaigose; daugiau nei po 0,4 tūkst., arba 7,2 proc., – transporto, sandėliavimo ir ryšių įmonėse ir 6,9 proc. – švietimo įstaigose; apie 0,4 tūkst., arba 6,3 proc., – prekybos įmonėse.

Nedirbantys socialinio darbo iš visų apklaustųjų buvo 22,1 proc. (n = 21).

Žymi dalis respondentų, kurie sakė, jog nedirba socialinio darbo, rašė, kad dirba privačių įmonių darbuotojais – 10,5 proc. (n = 10), tarnautojais – 8,4 proc. (n = 8) (žiūrėti 16 lentelę prieduose).

Vyraujanti sritis, kurioje dirba socialinio darbo magistrantūrą baigę absolventai, tai yra įvairių paslaugų teikimo sritis – 13,7 proc. (n = 13) nuo visų apklaustųjų ir 61,9 proc. nuo nedirbančių socialinio darbo (žiūrėti 18 lentelę prieduose).

Bendrajame Programavimo dokumente [33] teigiama, kad daugiausia savarankiškai dirbančių asmenų yra žemės ūkio sektoriuje – 58 proc., pramonėje – 2 proc., statybos sektoriuje – 4,8 proc., paslaugų sektoriuje – 5,2 proc. Visuose šiuose sektoriuose tokių asmenų yra mažiau nei ES, kur savarankiškai dirbančių asmenų yra: 52 proc. – žemės ūkyje, 11 proc. – pramonėje ir 13 proc. – paslaugų sektoriuje. Tai, kad nedaug yra savarankiškai dirbančių asmenų, rodo, jog aplinka nėra palanki plėtoti nuosavą verslą. Gyventojų užimtumo tyrimai rodo, kad sąlygos dirbti savarankiškai blogėja: 1997–2000 m. tokių asmenų sumažėjo 33000 (13 proc.), o per 2001 m. – 28000 (12 proc.).

Į klausimą: „Dėl kokių priežasčių nedirba socialinio darbo?“, - „Darbas pagal specialybę manęs netenkina“ atsakė – 42,9 proc. (n = 9) nuo nedirbančių socialinio darbo ir 9,5 proc. nuo visų apklaustųjų.

„Esu patenkinta/as kitu darbu, kurį dirbu“, - atsakė –57,1 proc. (n = 12) nuo nedirbančių socialinio darbo ir 12,6 proc. nuo visų apklaustųjų.

„Nerandu darbo pagal specialybę“, - neatsakė nė vienas respondentas (žiūrėti 17 lentelę prieduose).

Pagal Darbo biržos duomenis: „Socialinio darbo specialybės darbo vietų ir pasirengusių jas užimti skaičius sutampa“.

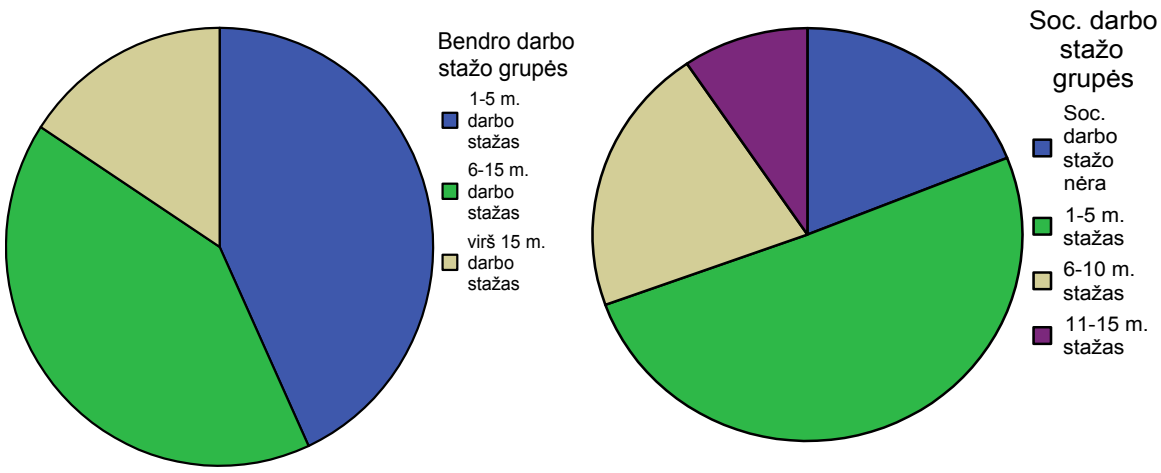
6. 7. Darbo pobūdis ir stažas.

87,4 proc. (n = 83) respondentai žymėjo, jog dirba visą darbo dieną. Kad dirba daugiau nei 1 etato krūviu nurodė 34,7 proc. (n = 33) apklaustųjų; 1 etato krūviu – 54,7 proc. (n = 52); mažiau nei 1 etato krūviu dirba – 10,5 proc. (n = 10) absolventų.

Kad dirba mažesniu darbo krūviu dažniau nurodo sveikatos apsaugos sistemoje dirbantys socialiniai darbuotojai.

Lyginant su ES tyrimų duomenimis, Lietuvoje darbo forma (t.y. mažesnis darbo krūvis) ne tokia populiari kaip ES, kur tokių darbuotojų yra apie 18 proc. Skirtumas ypač akivaizdus kalbant apie Lietuvos moteris: tik 11 proc. iš jų dirba ne visą darbo laiką, o ES – apie 34 proc. Toks užimtumas įvairiuose ūkio sektoriuose skiriasi. Ne visą darbo laiką dirba 20 proc. žemės ūkio darbuotojų, tik 5 proc. pramonės darbuotojų, tiek pat statybos sektoriaus darbuotojų ir 9,4 proc. paslaugų sektoriaus darbuotojų. Palyginti su ES, darbas ne visą darbo laiką nepaplitęs paslaugų sektoriuje (ES – 22 proc.) [33].

Analizuojant respondentų atsakymus apie jų bendrą *stažą,* paaiškėjo, kad bendro darbo stažo vidurkis, – 9,59 metų. Socialinio darbo stažo vidurkis – 4,18 metų (žiūrėti 15 pav.).



15 pav. **Respondentų bendrų ir socialinio darbo stažų palyginimas**

Galime interpretuoti, kad socialinio darbo stažas nėra didelis, nes socialinis darbas, kaip profesija, Lietuvoje yra jauna, t.y. profesionalaus socialinio darbo Lietuvoje pradžia 1992

– 1994 m. (šio darbo 16 psl.). SDRC [4] 2003 m. vykusioje socialinių darbuotojų apklausoje (žiūrėti 3 pav. prieduose) žmonių, kurie turi 4 – 9 m. socialinio darbo stažą buvo 49,1 proc.

6. 8. Požiūris į darbo galimybes užsienyje.

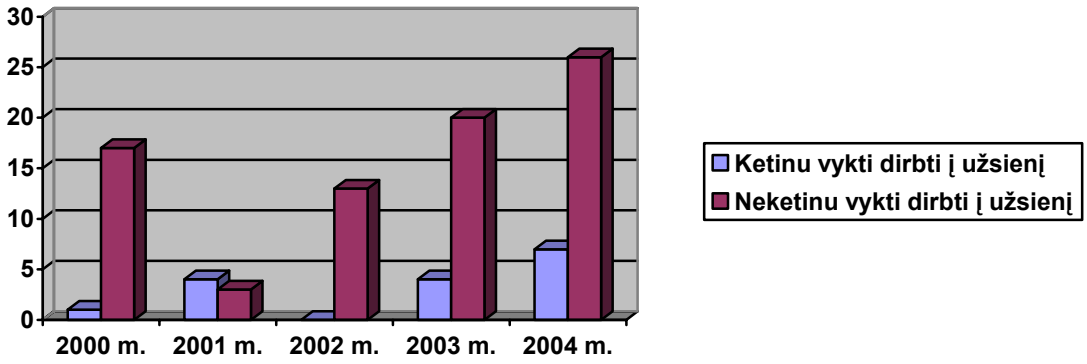
Kad ketina vykti dirbti į užsienį?“, - atsakė 16,8 proc. (n = 16) respondentų; „ne“ – 83,2 proc. (n = 79).

Kad ketina vykti dažniau atsakė jauni 22 – 30 m. asmenys (žiūrėti 8 lentelę).

8 lentelė. **Amžius ketinančių vykti dirbti į užsienį**

Amžiaus grupės	**Ar ketina išvykti į užsienį?**		**Viso**
	Taip	**Ne**	
22-30 m.	12 (12,6 proc.)	44 (46,3 proc.)	56 (59 proc.)
31-40 m.	3 (3,2 proc.)	22 (23,2 proc.)	25 (26.3 proc.)
41 m. ir daugiau	1 (1,1 proc.)	13 (13,7 proc.)	14 (14.7 proc.)
Viso	16 (16,8 proc.)	79 (83,2 proc.)	95 (100 proc.)

SADM metinėje ataskaitoje pasakyta, kad 2004 metais nesumažėjo išvykstančių iš Lietuvos darbingo amžiaus gyventojų skaičius, nors ekonomikos augimo tempai buvo pakankamai aukšti. Iš Lietuvos į kitas šalis išvyko 15,2 tūkst. asmenų. Dauguma (apie 80 proc.) emigrantų buvo 15-59 metų [62].



16 pav. **Respondentų atsakymai apie ketinimą dirbti užsienyje**

Skirtumas tarp universiteto baigimo metų ir ketinimų vykti į užsienį atsakymų yra statistikai patikimas ($p < 0,012$) χ^2 - 12,838 (žiūrėti 16 pav.).

Užsienyje dirbtų pagal socialinio darbo specialybę 6,3 proc. ($n = 6$) nuo visų apklaustųjų (žiūrėti 35 lentelę prieduose).

Išvados

Literatūros , įstatyminių aktų analizė, atlikto tyrimo metu gauti rezultatai leidžia daryti tokias išvadas:

1. SADM ir SDRC prie SADM duomenimis socialinių darbuotojų Lietuvoje yra apie 5 – 6 tūkst. Iš jų šiuo metu 13,0 proc. yra baigę socialinio darbo studijas universitetuose ir kolegijose. Socialinių darbuotojų, baigusių magistratūrą 2000 – 2004 m. ir įgijusių socialinio darbuotojo kvalifikaciją, yra 472 asmenys.

2. Absolventų – magistrų, baigusių universitetus 2000 – 2004 m. socialinės, demografinės charakteristikos: profesionalių socialinių darbuotojų dauguma gyvena ir dirba miestuose; daugiausia socialiniame darbe dirba moterys. Socialinio darbo magistratūrą šiandien baigia daug jaunų žmonių, daugiausia VU absolventų.

3. Dauguma magistrų, turinčių socialinio darbuotojo kvalifikaciją turėjo galimybes dirbti socialinį darbą. Daugiausiai dirbančiųjų pagal specialybę buvo mieste. Asmenys virš 41 m. visi atsakė 100 proc., jog dirba socialinį darbą. Darbo pasiūlą turėjo 48,4 proc. absolventų. Didesnę darbo pasiūlą turėjo tie respondentai, kurie nurodė, kad įsidarbino mokantis magistratūros studijose arba po magistratūros studijų baigimo. Įsidarbinimui buvo svarbi kvalifikacija įgyta universitete, svarbūs socialiniai ryšiai. Darbo paieškos ir įsidarbinimo procese sunkumų patyrė daugiau negu 50,0 proc. absolventų. Dažniausiai įvardijo patirties nebuvimą.

Hipotezė: „Įsidarbinimas pagal socialinio darbo specialybę siejasi su besidarbinančių darbine patirtimi“ – pasitvirtino.

Hipotezė: „Daugiau socialinių darbuotojų, baigusių magistratūrą, įsidarbina valstybiniame sektoriuje negu viešame ir privačiame sektoriuose“ – pasitvirtino.

Tyrimas leidžia daryti išvadą, kad absolventai, baigę 2000 – 2004 m. magistratūrą ir įgiję socialinio darbuotojo kvalifikaciją, turėjo galimybes įsidarbinti 77,9 proc. socialiniame darbe, 22,1 proc. – ne socialiniame darbe. Profesionalūs socialiniai darbuotojai randa darbą bei gali rinktis darbo pasiūloje, gali patys kurti sau darbo vietą, dalyvauti įvairiuose projektuose bei NVO veikloje.

Praktinės rekomendacijos

Iš tyrimo akivaizdu, kad socialinis darbas dominuoja valstybiniame sektoriuje, tačiau viena valstybė nepajėgi spręsti socialinių problemų. Būtina plėsti socialinių paslaugų infrastruktūrą per NVO, įvairius projektus ir pan.

Būtina visokeriopai skatinti tarpžinybinį (asociacijų, sveikatos priežiūros sistemos, socialinės apsaugos, teisėtvarkos sistemos bei švietimo sistemų) bendradarbiavimą, vadovaujantis nuostata, jog viena institucija negali sėkmingai spręsti socialinių problemų.

Būtina turėti socialinių darbuotojų duomenų bazę (magistrų, bakalaurų, kolegijų absolventų ir pan.), kad turėtumėme atskirties tašką tolimesniems moksliniams tyrimams, žinotumėme kiek reikia mums profesionalių socialinių darbuotojų, galėtumėme paskaičiuoti jų tikslesnį poreikį bei prognozuoti socialinių darbuotojų darbo rinkos padėtį.

Turėtų būti įstatymiškai užtikrinta socialinių paslaugų plėtra.

Literatūros sąrašas

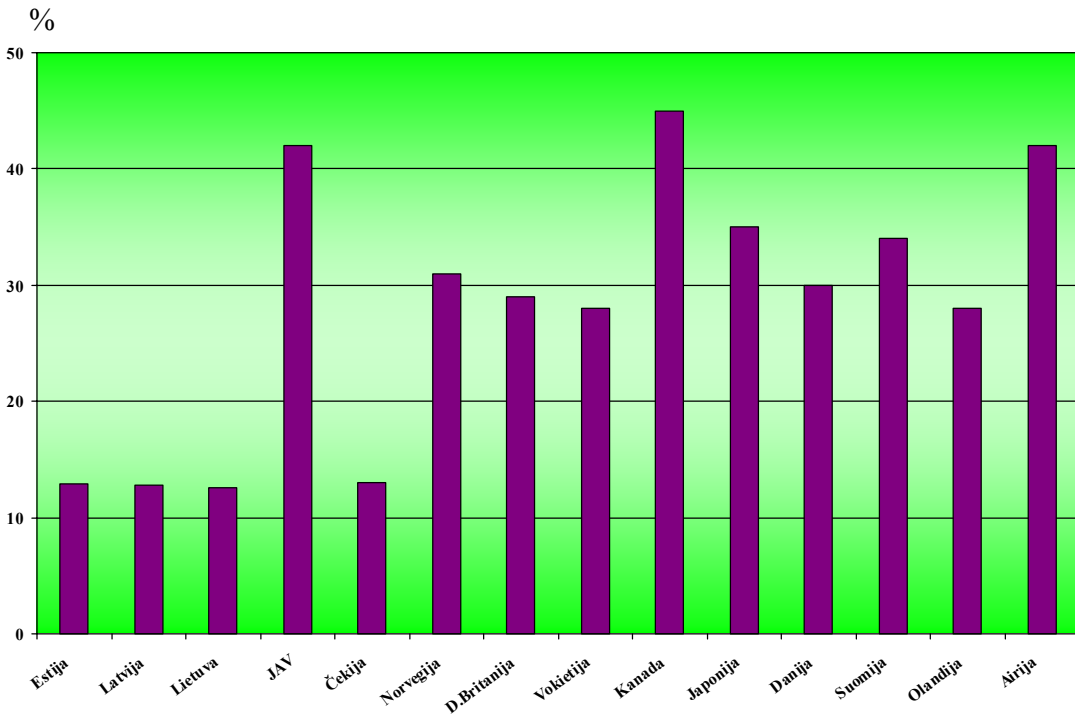
1. Nusikalstamumo prevencijos Lietuvoje centras Teisės institutas. Vaikų ir jaunimo neužimtumo ir nusikaltimų prevencija. Vilnius, 2000
2. Konferencijos, skirtos socialinio darbuotojo profesijos 10–mečiui Lietuvoje, pranešimų rinkinys. Utena, 2001.
3. LRV nutarimas „Dėl socialinių paslaugų teikimo reformos koncepcijos patvirtinimo 2002 m. vasario 6 d. Nr. 171“, Vilnius.
4. www.sdrc.lt
5. Socialinių paslaugų katalogas 2000 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. liepos 10 d. įsakymu Nr. 70.
6. www.socmin.lt/darbo rinka ir užimtumas/ 2002 m. vasario 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.189 (Žin., 2002, Nr. 15-582) „Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų vertinimas“.
7. www.socmin.lt/darbo rinka ir užimtumas/ „Lietuvos Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų planas“ 1 dalis/ 2 dalis.
8. STEP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 2001 (1), VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
9. STEP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 2003 (2), VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
10. Socialinis darbas/ mokslo darbai, 2004 3(1), Vilnius LTU.
11. Laimutė Žalimienė. Socialinės paslaugos. VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius, 2003.
12. Auštrevičius P., Pupkevičius D., Treigienė D. Šiuolaikinių ekonomikos terminų enciklopedinis žodynas. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Vilnius, 1991.
13. IX Nacionalinė sveikatą stiprinančių ligoninių konferencijos medžiaga. Sveikatos stiprinimas ligoninėse: partnerystė, bendradarbiavimas ir paslaugų kokybės tobulinimas. Vilnius, 2004.
14. Carole Sutron. Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija. VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius, 1999.
15. Louise C. Johnson. Socialinio darbo praktika. VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius, 2001.
16. Europos užimtumo ir socialinė politika: politika žmonėms. Europos Komisija. 2001.
17. Socialinis darbas/ mokslo darbai, 2002 1(1), Vilnius LTU.
18. Irena Lukoševičienė. Profesinio socialinio darbo pagrindai. Kaunas, 1995.
19. Irena Leliūgienė. Žmogus ir socialinė aplinka. Kaunas, 1997.
20. Žmogaus socialinė raida. Vilnius, Socialinės politikos grupė, 2001.
21. Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Besirenkantiems studentišką kelią. Vilnius, 2002.
22. Ramunė Kalėdinė, Jadvyga Petrauskienė, Arja Rimpela. Šiuolaikinės visuomenės sveikatos mokslo teorija ir praktika. Kaunas, 1999.
23. Bronislovas Martinkus, Algimantas Sakalas, Asta Savanevičienė. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas KTU, 2003.
24. V. Grabauskas ir kiti. Fundamentinė epidemiologija. Kaunas, 2003.
25. Pirmasis reformų dešimtmetis: sveikatos priežiūros sektorius socialinių – ekonominių pokyčių kontekste. Sveikatos ekonomikos centras. Vilnius, 2000.
26. Tarptautinės konferencijos „Suaugusiųjų mokymasis – įsidarbinimui ir pilietiškumui“ medžiaga. Kaunas, 2003.
27. Ramunė Jurkuvienė. VDU. Socialinio darbo mokyklos kaip socialinės novacijos Lietuvoje. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, sociologija (05S). Kaunas, 2003.

28. Šileika A., Gruževskis B., Čėsnaitė B., Pocius A., ir kt. Specialistų su aukštuoju išsimokslinimu poreikio prognozės tyrimas: Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita. – Vilnius, 1999.
29. Šileika A., Gruževskis B., Čėsnaitė B., Pocius A., ir kt. Darbo jėgos konkurencingumo politikos tobulinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą: Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita. – Vilnius, 2000.
30. LIETUVOS ŠVIETIMAS 2002. LR ŠMM, Švietimo plėtotės centras, Vilnius, 2003.
31. A. Sakalas. Personalo vadyba. Kaunas KTU, 2001.
32. LR Sveikatos sistemos įstatymas 1994 m. liepos 19 d. Nr. I-552, Vilnius. www3.lrs.lt
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2006 m. bendrasis programavimo dokumentas Nr. 935.
34. LRV 2004-2006 m. bendrojo programavimo dokumento priedas.
35. Kate Kernan. Kaip pasirinkti darbuotojus. Vadybos ABC. 1998.
36. Eugenijus Bagdonas, Liudmila Bagdonienė. Administravimo principai. KTU,2000.
37. P. Zakarevičius. Vadyba: genezė, dabartis, tendencijos. VDU. Kaunas, 2002.
38. V. Baršauskienė. Žmoniškieji santykiai. Kaunas, 2002.
39. A. Suslavičius, G. Valickas. Socialinė psichologija teisėtvarkos darbuotojams. LTA, Vilnius, 1999.
40. I. Leliūgienė. Socialinio pedagogo (darbuotojo) žinynas. KTU, Kaunas, 2003.
41. Autorių kolektyvas. Šiuolaikinė filosofija: globalizacijos amžius. LTU, Vilnius, 2004.
42. LIETUVOS SVEIKATOS PROGRAMA. LR SAM.
43. MEDICINA (2003) 39 tomas, Nr. 9. L. Sapežinskienė, L. Švedinė, J. Guščinskienė. "Socialinio darbuotojo vaidmuo reabilitacijos specialistų komandoje (tyrimo metodika)".
44. B. Martinkus, A. Savanevičienė. Darbo ekonomika. KTU, Kaunas, 1996.
45. www.politika.osf.lt
46. 1996 m. Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymas Nr. I – 1579.
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Nacionalinės Visuomenės sveikatos priežiūros strategijos patvirtinimo" 2001 m. liepos 27 d. Nr. 941, Vilnius.
48. Aukštąjį išsilavinimų turinčių asmenų įsidarbinimo galimybės// "Ekonomika ir vadyba 2004" pranešimų medžiaga. 2 knyga.- K., 2004, (3 P.) Laima Okunevičiūtė –Neverauskienė, VGTU, Arūnas Pocius, DSTI.
49. http://web14.epnet.com/citation.asp?tb-&_ug-dbs+cmedm+sid+3E46BD05... Barth, Michael C. Social Work Labor Market: A First Look. 2003. (2004.05.13)
50. http://mh.bmjjournals.com/cgi/reprint/28/1/56.pdf (2004.05.13)
51. http://search.epnet.com/direct.asp?an-4036073&db-aph (2004.05.27)
52. http://search.epnet.com/direct.asp?an-7038533&db-aph
53. I. Misevičienė ir kiti. Konceptualus sveikatos programos vertinimo modelis. KMU, 2002.
54. K. Žagminas. Epidemiologijos įvadas. Vilnius, 2000.
55. J. Klumbienė ir kiti. Pagrindinės epidemiologijos sąvokos. Kaunas, 2001.
56. A. Gaižauskienė ir kiti. Sveikatos statistikos vadovas. KMU, 2003.
57. J. Sapagovas ir kiti. Informatikos ir matematinės statistikos pradmenys. Kaunas, 2000.
58. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų socialinių darbuotojų veiklos sveikatos priežiūros įstaigose nuostatų" 1999 m. spalio 6 d. Nr.432/77.
59. 1990 m. spalio mėn. 23 d. Valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas Nr. I–696.
60. 1994 m. gegužės mėn. 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 360 „Dėl socialinės paramos koncepcijos".

61. Lietuvos Respublikos 2004 – 2006 m. Nacionalinis kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų planas. Vilnius, 2004.
62. Lietuvos Respublikos SADM metinė ataskaita „Apie Lietuvos Respublikos Skurdo mažinimo strategijos įgyvendinimo 2002 – 2004 metais programos įgyvendinimą 2004 metais“. Vilnius, 2005.
63. Nacionalinė darnaus vystymosi strategija. Vilnius, 2003.
64. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX – 1187. Valstybės ilgalaikės raidos strategija. Vilnius, 2002.
65. Tarptautinės Socialinių Darbuotojų Federacijos (IFSW) suvažiavimo Monrealyje medžiaga. Kanada, 2000.

PRIEDAI

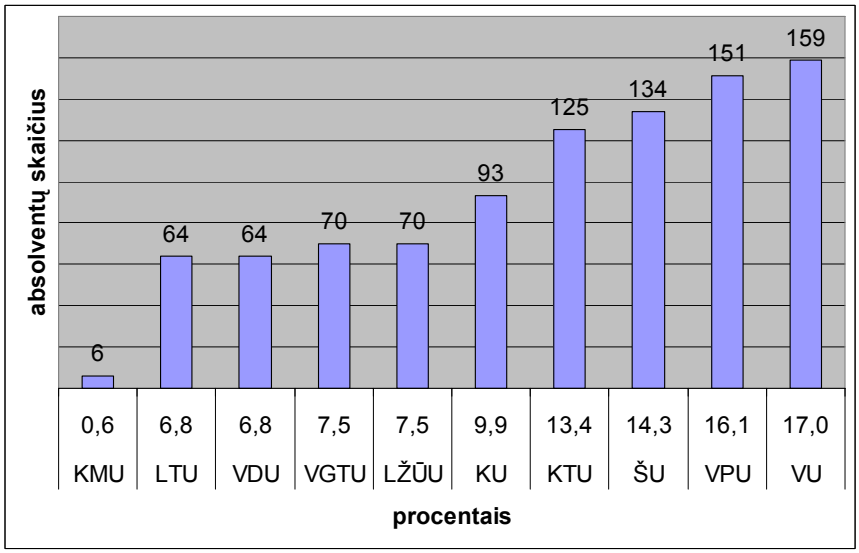
1 lentelė. **Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys asmenys atskirose šalyse**



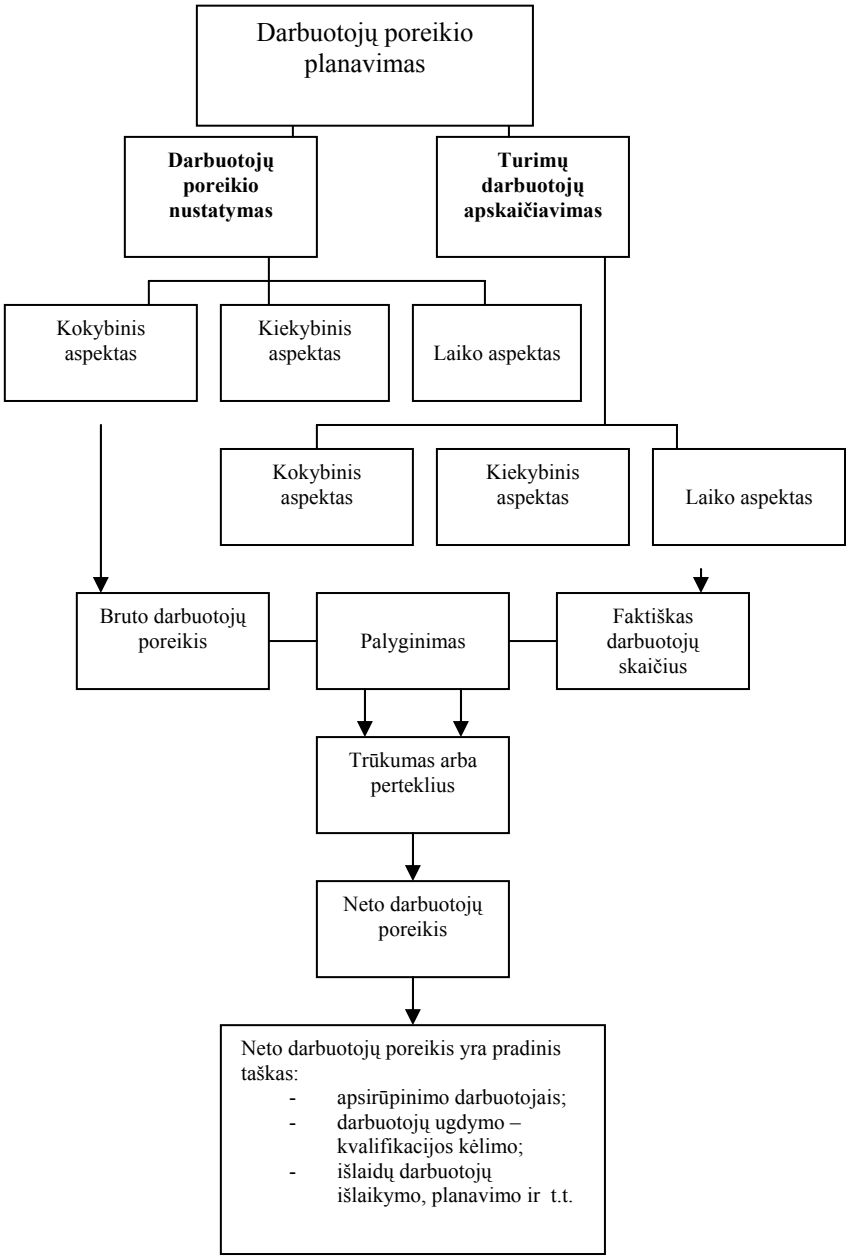
[Socialinis darbas/ mokslo darbai, 2004 3(1), Vilnius LTU, 9 psl.].

2 lentelė. **Aukštųjų mokyklų absolventai, įregistruoti teritorinėje darbo biržoje**

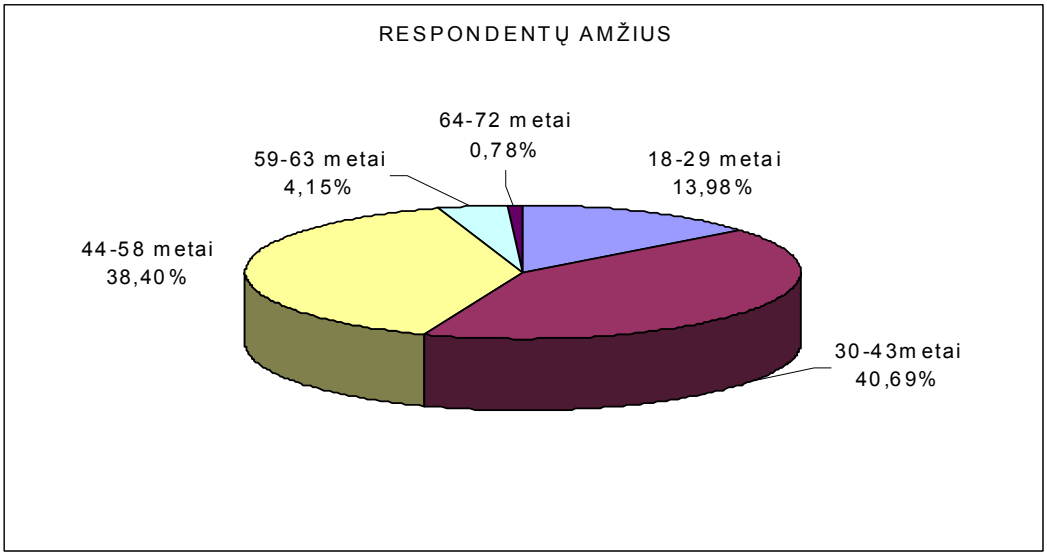
(2003 m. lapkričio 21 d. duomenys)



[Socialinis darbas/ mokslo darbai, 2004 3(1), Vilnius LTU, 12 psl.].

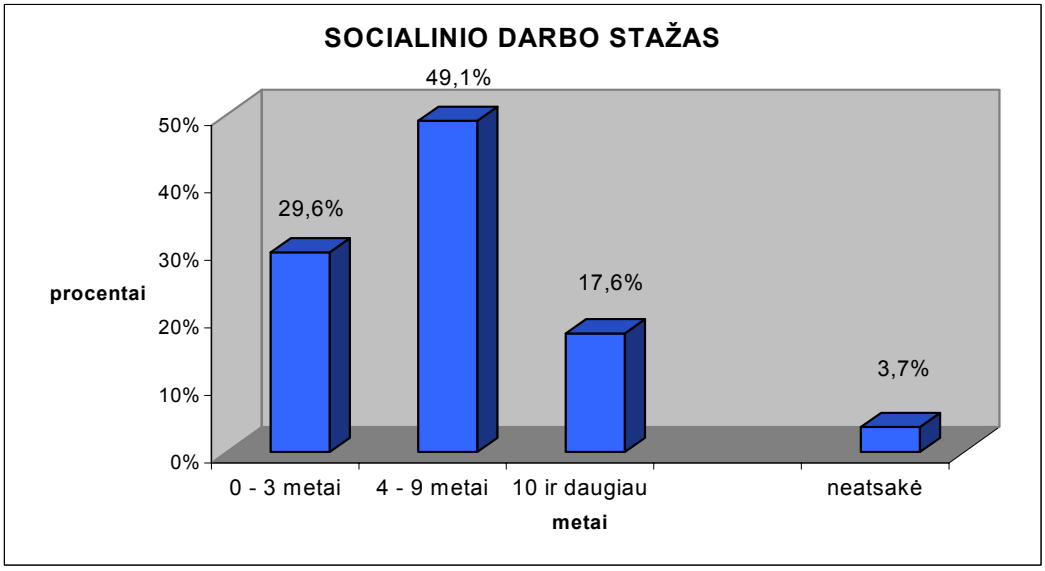


1 pav. **Darbuotojų poreikio planavimo etapai** [23, 165].



2 pav. **Respondentų amžius**

[šaltinis: www.sdrc.lt].



3 pav. **2003 m. SDRC apklausoje dalyvavusių socialinių darbuotojų darbo stažas** [šaltinis: www.sdrc.lt]

ANKETA

Gerb. Respondente,

Aš esu Kauno medicinos universiteto studentė Milda Venclovienė. Atlieku tyrimą, kurio tikslas - išsiaiškinti profesionalių socialinių darbuotojų įsidarbinimo galimybes. Anketos yra anoniminės, pildymas laisvanoriškas. Gauti rezultatai bus skelbiami tik statistiškai apibendrinti. Tikslūs ir nuoširdūs Jūsų atsakymai į pateiktus klausimus yra labai svarbūs. Pažymėkite tik vieną Jums tinkamą atsakymą į kiekvieną klausimą.

Iš anksto dėkinga.

1. Kur gyvenate? (prašau įrašyti gyvenamosios vietos pavadinimą)
    1.1. mieste
    1.2. rajone
    1.3. kaime
2. Kokį universitetą baigėte? (prašau įrašyti)
3. Kuriais metais baigėte universitetą? (prašau įrašyti metus)
4. Ar dirbate?
    4.1. taip
    4.2. ne
5. Keliuose darbuose (keliose darbo vietose) dirbate?
    5.1. vienoje
    5.2. dviejuose
    5.3. trejuose
    5.4. kita _____
6. Ar dirbate socialinį darbą? Jei nedirbate socialinio darbo, atsakinėkite iš karto į 9-ą klausimą.
    6.1. taip
    6.2. ne
7. Jeigu dirbate socialinį darbą, tada kokioje srityje?
    7.1. socialinės rūpybos skyriaus darbuotoju
    7.2. socialinės globos įstaigos (pensiono/ prieglaudos) darbuotoju
    7.3. bendruomenės centro (kultūros centro) socialiniu darbuotoju
    7.4. vidaus reikalų sistemos tarnybos socialiniu darbuotoju
    7.5. švietimo įstaigos socialiniu darbuotoju (socialiniu pedagogu)
    7.6. sveikatos apsaugos įstaigos socialiniu darbuotoju
    7.7. socialinio darbo disciplinų dėstytoju
    7.8. projektinė veikla
    7.9. NVO
    7.10. kita _____

8. Darbo vietą Jūs

8.1. susikūrėte pats(i)

8.2. gavote pagal naujų socialinių paslaugų teikimo projektus

8.3. gavote programoje, kuri buvo įsisteigusi prieš 5 m. ar mažiau.

8.4. gavote programoje, kuri buvo įsisteigusi daugiau negu prieš 10 m.

8.5. kita _____

9. Jei po magistrantūros studijų šiuo metu Jūs nedirbate socialinio darbo, kuo dirbate?

9.1. mokslininkas

9.2. tarnautojas

9.3. darbininkas

9.4. verslininkas

9.5. privačios įmonės darbuotoja (-as)

9.6. kita _____

10. Jei po magistrantūros studijų dabar Jūs nedirbate socialinio darbo, tai dėl kokių priežasčių?

10.1. nerandu darbo pagal specialybę

10.2. darbas pagal specialybę manęs netenkina

10.3. esu patenkinta (-as) kitu darbu, kurį dirbu

10.4. kita _____

11. Jei nedirbate socialinio darbo, tada kokioje srityje dirbate?

11.1. įvairių paslaugų teikimo

11.2. švietimo

11.3. sveikatos apsaugos

11.4. kultūros

11.5. krašto apsaugos

11.6. vidaus reikalų

11.7. žemės ūkio

11.8. pramogų verslo

11.9. kita _____

12. Kaip ieškojote (ieškote) darbo?

12.1. skaitydamas skelbimus

12.2. siuntėte CV darbdaviams, internetu

12.3. darbo biržoje

12.4. su pažįstamų pagalba

12.5. su tėvų pažįstamų pagalba

12.6. buvęs (esamas) darbdavys pasiūlė

12.7. kita _____

13. Kaip įsidarbinote?

13.1. konkurso būdu

13.2. be konkurso – Jūs radote darbo vietą

13.3. rekomendavo draugai

13.4. kita _____

14. Kada įsidarbinote?

14.1. prieš bakalauro studijas

14.2. mokantis bakalauro studijose

14.3. mokantis magistrantūros studijose

14.4. pirmą pusmetį, baigus magistrantūros studijas

14.5. antrą pusmetį ir vėliau, baigus magistrantūros studijas

14.6. kita _____

15. Ar galėjote rinktis iš kelių darbo vietų (ar buvo darbo pasiūla)?

15.1. taip

15.2. ne

16. Ar įsidarbinant buvo reikalaujama darbo patirties pagal būsimą specialybę?

16.1. taip

16.2. ne

17. Kokios patirties?

17.1. savanoriavimo socialinėje srityje

17.2. darbinės patirties socialinėje srityje

17.3. darbinės patirties nebūtinai pagal specialybę

17.4. nereikalavo

17.5. kita _____

18. Veiksniai, padėję įsidarbinti?

18.1. įgyta profesinė kvalifikacija Universitete

18.2. praktika, atlikta toje įstaigoje, kurioje įsidarbinote

18.3. Jūsų asmeninės savybės

18.4. Jūsų mokymosi pažymių vidurkis

18.5. Jūsų domėjimosi sritis (pvz. diplominio darbo tema)

18.6. pažintis

18.7. kita _____

19. Jeigu, Jūsų nuomone, įsidarbinant turėjo įtakos Jūsų asmeninės savybės, išvardinkite jas:

20. Kokią reikšmę turėjo Jūsų magistro laipsnis įsidarbinant?

20.1. teigiamą

20.2. jokios reikšmės

20.3. neigiamą

21. Su kokiais sunkumais susidūrėte (susiduriate) darbo paieškos ir įsidarbinimo procese:

21.1. nekomunikabilumas

21.2. nereprezentacinė išvaizda

21.3. nesugebėjimas spręsti iškilusias problemas

21.4. nesugebėjimas išsisukti iš tam tikros situacijos

21.5. jaunas amžius

21.6. patirties nebuvimas

21.7. kita _____

22. Jūsų darbas yra

22.1. valstybinė įstaiga

22.2. privati įstaiga

22.3. viešoji įstaiga

22.4. nevyriausybinė organizacija

22.5. kita _____

23. Jeigu dirbate socialinį darbą, ar norėtumėte dirbti jį toliau?

23.1. taip

23.2. ne

24. Jeigu nedirbate socialinio darbo, ar norėtumėte dirbti socialinį darbą?

24.1. taip

24.2. ne

25. Ar dirbate visą darbo dieną?

25.1. taip

25.2. ne

26. Kiek valandų per savaitę dirbate?

26.1. daugiau nei 1 etato krūviu

26.2. 1 etato krūviu

26.3. mažiau nei 1 etato krūviu

27. Bendras Jūsų darbo stažas (metais)?

28. Stažas, dirbant socialinį darbą (metais)?

29. Kuriam laikui esate priimtas į darbą?

29.1 bandomajam laikotarpiui

29.2. terminuotam laikotarpiui

29.3. neterminuotai

29.4. kita _____

30. Jūsų amžius (prašau įrašyti skaičių)?

31. Lytis?

31.1. moteris

31.2. vyras

32. Šeimyninė padėtis:

32.1. netekėjusi, nevedęs

32.2. ištekėjusi, vedęs

32.3. išsiskyrusi (-ęs)

32.4. našlys (-ė)

33. Ar turite vaikų?

33.1. taip

33.2. ne

34. Ar ketinate vykti dirbti į užsienį?

34.1. taip

34.2. ne

35. Ar vykstate (vyksite) jau turėdami darbo vietą?

35.1. taip

35.2. ne

36. Ar užsienyje dirbsite pagal socialinio darbo specialybę?

36.1. taip

36.2. ne

Nuoširdžiai dėkoju už atsakymus ir sugaištą laiką.

3 lentelė. **Socialinio darbo magistrų rengimo apimtys Lietuvos universitetuose**

Mokymo įstaiga	**Pradėta rengti**	**Išleista socialinio darbo magistrų**	**Suteikiamas laipsnis**	**Suteikiama kvalifikacija**
Vilniaus Universitetas (VU)	1992 m. 2000 m.	Baigę profesines soc. darbo studijas: 2000 m. ---- , 61 2001 m. – 38, 64 2002 m. – 35, 53 2003 m. – 28, 51 2004 m. – 38, 30	Socialinio darbo a) bakalauras; b) magistras	Socialinis darbuotojas; Specialusis pedagogas
Mykolo Romerio Universitetas (MRU) (buvęs Lietuvos Teisės Universitetas)	1999 m.	2000 m. ---- 2001 m. ---- 2002 m. ---- 2003 m. - 80 2004 m. - 80	Socialinio darbo a) bakalauras; b) magistras	Socialinis darbuotojas
Vytauto Didžiojo Universitetas (VDU)	1992 m. 1997 m.	2000 m. - 17 2001 m. - 13 2002 m. - 20 2003 m. - 17 2004 m. - 29	Socialinio darbo a) bakalauras; b) magistras	Socialinis darbuotojas
Klaipėdos Universitetas (KU)	1998 m.	2000 m. ---- 2001 m. ---- 2002 m. – 12 2003 m. – 16 2004 m. – 8+11	Socialinio darbo a) bakalauras; b) magistras	Socialinis darbuotojas
Kauno Medicinos universitetas (KMU)	2001 m.	2000 m. ---- 2001 m. ---- 2002 m. - ... 2003 m. – 11 2004 m. - ...	a) Reabilitacijos ir slaugos bakalauras b) magistras	Socialinis darbuotojas medicinoje

Tyrimo rezultatai

4 lentelė. **Respondentų pasiskirstymas pagal lytį**

Lytis	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Vyrai	90	94,7
Moterys	5	5,3
Viso	95	100,0

5 lentelė. **Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą**

Gyvenamoji vieta	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Mieste	78	82,1
Rajone	12	12,6
Kaime	5	5,3
Viso	95	100,0

6 lentelė. **Respondentų amžiaus grupės**

Amžiaus grupės	Absoliutūs skaičiai	Procentai
22 – 30 m.	56	58,9
31 – 40 m.	25	26,3
41 m. ir daugiau	14	14,7
Viso	95	100,0

7 lentelė. **Šeimyninė respondentų padėtis**

Šeimyninė padėtis	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Netekėjusi/nevedęs	39	41,1
Ištekėjusi/vedęs	45	47,4
Išsiskyrusi/išsiskyręs	10	10,5
Našlys/našlė	1	1,1
Viso	95	100,0

8 lentelė. **Ar turi vaikų**

Ar turi vaikų	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	42	44,2
Ne	53	55,8
Viso	95	100,0

9 lentelė. **Baigtas universitetas**

Baigtas universitetas	Absoliutūs skaičiai	Procentai
VDU	21	22,1
KMU	4	4,2
LTU	11	11,6
VU	53	55,8
KU	6	6,3
Viso	95	100,0

10 lentelė. **Universiteto baigimo metai**

Baigimo metai	Absoliutūs skaičiai	Procentai
2000	18	18,9
2001	7	7,4
2002	13	13,7
2003	24	25,3
2004	33	34,7
Viso	95	100,0

11 lentelė. **Magistrinio laipsnio reikšmė įsidarbinant**

Magistrinio laipsnio reikšmė įsidarbinant	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Teigiama	47	49,5
Jokios reikšmės	48	50,5
Neigiama	0	-
Viso	95	100,0

12 lentelė. **Respondentų darbo vietų skaičius**

Keliose darbo vietose dirbantys?	**Absoliutūs skaičiai**	**Procentai**
Vienoje	70	73,7
Dviejose	21	22,1
Trijose ir daugiau	4	4,2
Viso	95	100,0

13 lentelė. **Ar dirbantys soc. darbą**

Ar dirbantys soc. darbą?	**Absoliutūs skaičiai**	**Procentai**
Taip	74	77,9
Ne	21	22,1
Viso	95	100,0

14 lentelė. **Soc. darbo sritis**

Soc. darbo sritis	**Absoliutūs skaičiai**	**Procentai**
Socialinės rūpybos	14	14,7
Socialinės globos	8	8,4
Bendruomenės centro	2	2,1
Vidaus reikalų sistemos	1	1,1
Švietimo įstaigos	2	2,1
Sveikatos apsaugos	17	17,9
Soc. darbo dėstytojas	9	9,5
Projektinė veikla	3	3,2
NVO	7	7,4
Keliose srityse	11	11,6
Socialinio darbo nedirba	21	22,1
Viso	95	100,0

15 lentelė. **Darbo vietų sukūrimas**

Kaip sukurta(gauta) darbo vieta	**Absoliutūs skaičiai**	**Procentai nuo visų respondentų**	**Procentai, nuo dirbančių soc. darbą**
Susikūrėte pats(i)	6	6,3	8,1
Gavo pagal naujų socialinių paslaugų teikimo projektus	15	15,8	20,3
Gavo programoje, kuri buvo įsisteigusi prieš 5 m. ar mažiau.	21	22,1	28,4
Gavo programoje, kuri buvo įsisteigusi daugiau negu prieš 10 m.	32	33,7	43,2
Socialinio darbo nedirba	21	22,1	-
Viso	74	100,0	100,0

16 lentelė. **Nedirbantys socialinio darbo**

Nedirbantys socialinio darbo	**Absoliutūs skaičiai**	**Procentai nuo visų respondentų**	**Procentai, nuo nedirbančių soc. darbo**
Mokslininkas	2	2,1	9,5
Tarnautojas	8	8,	38,1
Verslininkas	1	1,1	4,8
Privačios įstaigos darbuotojas	10	10,5	47,6
Dirbantys socialinį darbą	74	77,9	-
Viso	95	100,0	100,0

17 lentelė. **Dėl kokių priežasčių nedirba soc. darbo**

Dėl kokių priežasčių nedirba soc. darbo	**Absoliutūs skaičiai**	**Procentai**	**Nedirbančių soc. darbo procentai**
Nerandu darbo pagal specialybę	0	-	-
Darbas, pagal specialybę netenkina	9	9,5	42,9
Esu patenkintas/a kitu darbu	12	12,6	57,1
Dirbantys soc. darbą	74	77,9	-
Viso	95	100,0	100,0

18 lentelė. **Nedirbančiųjų soc. darbo darbo sritis**

Nedirbantys soc. darbo	Absoliutus skaičius	Procentai	Nedirbančių soc. darbo procentai
Įvairių paslaugų tiekimo	13	13,7	61,9
Švietimo	3	3,2	14,3
Sveikatos apsaugos	3	3,2	14,3
Kultūros	1	1,1	4,8
Vidaus reikalų	1	1,1	4,8
Dirbantys soc. darbą	74	77,9	-
	95	100,0	100,0

19 lentelė. **Įsidarbinimo būdai**

Kaip buvo įdarbinta?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Konkurso būdu	41	43,2
Be konkurso- Jūs radote darbą	32	33,7
Rekomendavo draugai	22	23,2
Viso	95	100

20 lentelė. **Įsidarbinimo laikas**

Kada įdarbinta	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Prieš bakalauro studijas	11	11,6
Mokantis bakalauro studijose	17	17,9
Po bakalauro studijų	14	14,7
Mokantis magistrantūros studijose	30	31,6
Pirmą pusmetį po magistrantūros	14	14,7
Antrą ir vėliau po magistrantūros	9	9,5
Viso	95	100

21 lentelė. **Darbo pasiūla**

Ar turėjo darbo pasirinkimą (pasiūlą)	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	46	48,4
Ne	49	51,6
Viso	95	100,0

22 lentelė. **Ar reikėjo patirties pagal specialybę**

Ar reikėjo patirties pagal specialybę?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	36	37,9
Ne	59	62,1
Viso	95	100,0

23 lentelė. **Kokios patirties reikėjo**

Kokios patirties reikėjo?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Savonoriavimo socialinėje srityje	2	2,1
Darbinės patirties soc. srityje	27	28,4
Darbinės patirties, nebūtinai pagal specialybę	14	14,7
Nereikalavo	**52**	**54,7**
Viso	95	100,0

24 lentelė. **Veiksniai, padėję įsidarbinti**

Veiksniai, padėję įsidarbinti	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Įgyta profesinė kvalifikacija Universitete	30	31,6
Praktika, atlikta toje įstaigoje, kurioje įsidarbinote	16	16,8
Jūsų asmeninės savybės	12	12,6
Jūsų mokymosi pažymių vidurkis	1	1,1
Jūsų domėjimosi sritis (pvz. diplominio darbo tema)	4	4,2
Pažintis	17	17,9
Keletą veiksnių	15	15,8
Viso	95	100,0

25 lentelė. **Kokie darbo paieškos ir įsidarbinimo sunkumai**

Kokie darbo paieškos ir įsidarbinimo sunkumai	Absoliutūs skaičiai	Procentai	Procentai nuo turėjusių įsidarbinimo sunkumų
Nekomunikabilumas	2	2,1	4,0
Nereprezentacinė išvaizda	1	1,1	2,0
Nesugebėjimas spręsti problemas	4	4,2	8,0
Nesugebėjimas išsisukti iš situacijos	10	10,5	20,0
Jaunas amžius	9	9,5	18,0
Patirties nebuvimas	23	24,2	46,0
Keletas sunkumų	1	1,1	2,0
Nesusidūriau	45	52,6	-
Viso	95	100,0	100,0

26 lentelė. **Respondentų darbo įstaiga**

Kokioje įstaigoje dirba?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Valstybinė įstaiga	54	56,8
Privati įstaiga	11	11,6
Viešoji įstaiga	19	20,0
NVO	11	11,6
viso	95	100,0

27 lentelė. **Ar nori dirbti soc. darbą**

Ar nori dirbti soc. darbą?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	79	83,2
Ne	16	16,8
Viso	95	100,0

28 lentelė. **Dirbantys soc. darbą, ar nori jį dirbti toliau**

Dirbantys soc. darbą, ar nori jį dirbti toliau?	Absoliutūs skaičiai	Procentai	Procentai nuo dirbančiųjų soc. darbą
Taip	69	72,6	93,2
Ne	5	5,3	6,8
Socialinio darbo nedirba	21	22,1	-
Viso	95	100,0	100,0

29 lentelė. **Nedirbantys soc. darbo, ar nori jį dirbti toliau**

Nedirbantys soc. darbo, ar nori jį dirbti toliau?	Absoliutūs skaičiai	Procentai	Procentai nuo nedirbančių soc. darbo
Taip	10	10,5	47,6
Ne	11	11,6	52,4
Dirbantys soc. darbą	74	77,9	-
Viso	95	100,0	100,0

30 lentelė. **Ar dirba visą darbo dieną**

Ar dirba visą darbo dieną?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	83	87,4
Ne	12	12,6
Viso	95	100,0

31 lentelė. **Respondentų darbo krūvis**

Kokiu darbo krūviu dirba?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Daugiau nei vieno etato krūviu	33	34,7
Vieno etato krūviu	52	54,7
Mažiau nei vieno etato krūviu	10	10,5
Viso	95	100,0

32 lentelė. **Soc. darbo stažo grupės**

Soc. darbo stažo grupės	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Soc. darbo stažo nėra	18	18,9
1 – 5 m. stažas	48	50,5
6 – 10 m. stažas	20	21,1
11 – 15 m. stažas	9	9,5
Viso	95	100,0

33 lentelė. **Respondentų išvykti dirbti į užsienį ketinimai**

Ar ketina išvykti į užsienį?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	16	16,8
Ne	79	83,2
Viso	95	100,0

34 lentelė. **Ar vyksite jau turėdami darbo vietą**

Ar vyksite jau turėdami darbo vietą?	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	10	10,5
Ne	5	5,3
Į užsienį vykti neketina	79	83,2
Neatsakė	1	1,1
Viso	95	100,0

35 lentelė. **Ar užsienyje dirbtumėte pagal specialybę**

Ar užsienyje dirbtumėte pagal soc. darbo specialybę	Absoliutūs skaičiai	Procentai
Taip	6	6,3
Ne	7	7,4
Į užsienį vykti neketina	79	83,2
Neatsakė	3	3,2
Viso	95	100,0

36 lentelė. **Respondentų įsidarbinimas pagal specialybę ir pagal amžiaus grupes.**

Amžiaus grupės	Ar dirba socialinį darbą		Viso
	Taip	Ne	
22-30 m.	41 (43.2 proc.)	15 (15.8 proc.)	56 (59 proc.)
31-40 m.	19 (20.0 proc.)	6 (6.3 proc.)	25 (26.3 proc.)
41 m. ir daugiau	14 (14.7 proc.)	0 (0 proc.)	14 (14.7 proc.)
Viso	74 (77.9 proc.)	21 (22.1 proc.)	95 (100 proc.)

37 lentelė. **Įdarbinimo būdas ir ar turėjo darbo pasiūlą**

Kaip buvo įdarbinta?	Ar turėjo darbo pasirinkimą (pasiūlą)		Viso
	Taip	Ne	
Konkurso būdu	22 (23.2 proc.)	19 (20 proc.)	41 (43.2 proc.)
Be konkurso – jūs radote darbą	11 (11.6 proc.)	21 (22.1 proc.)	32 (33,7 proc.)
Rekomendavo draugai	13 (13.7 proc.)	9 (9.5 proc.)	22 (23,2 proc.)
Viso	46 (48.4 proc.)	49 (51.6 proc.)	95 (100 proc.)

38 lentelė. **Dirbančiųjų soc. Darbą gyvenamoji vietą**

Gyvenamoji vieta	Ar dirba socialinį darbą?		Viso
	Taip	Ne	
Mieste	63 (66.3 proc.)	15 (15.8 proc.)	78 (82.1 proc.)

Rajone	8 (8.4 proc.)	4 (4.2 proc.)	12 (12.6 proc.)
Kaime	3 (3.1 proc.)	2 (2.1 proc.)	5 (5.3 proc.)
Viso	74 (77.9 proc.)	21 (22.1 proc.)	95 (100 proc.)

39 lentelė. **Darbo paieškos ir įdarbinimo būdai**

Kaip ieškota darbo?	**Kaip buvo įdarbinta?**			**Viso**
	Konkurso būdu	**Be konkurso – jus radote darbą patys**	**Rekomendavo draugai**	
Skaitydamas skelbimus	5 (5,3 proc.)	2 (2,1 proc.)	0 (0,0 proc.)	7 (7,4 proc.)
Siuntė CV darbdaviams internetu	8 (8,3 proc.)	3 (3,2 proc.)	0 (0,0 proc.)	11 (11,6 proc.)
Darbo biržoje	1 (1,1 proc.)	1 (1,1 proc.)	0 (0,0 proc.)	2 (2,1 proc.)
Su pažystamų pagalba	11 (11,6 proc.)	10 (10,5 proc.)	14 (14,7 proc.)	35 (36,8 proc.)
Su tėvų pažystamų pagalba	1 (1,1 proc.)	2 (2,1 proc.)	0 (0,0 proc.)	3 (3,2 proc.)
Buvęs/esamas darbdavys pasiūlė	10 (10,5 proc.)	14 (14,7 proc.)	7 (7,4 proc.)	31 (32,6 proc.)
Keliais (ar visais būdais)	5 (5,3 proc.)	0 (0,0 proc.)	1 (1,1 proc.)	6 (6 proc.)
Viso	41 (43,2 proc.)	32 (33,7 proc.)	22 (23,2 proc.)	95 (100 proc.)

40 lentelė. **Įsidarbinimo laikas ir magistro laipsnio reikšmė įsidarbinant**

Kada įsidarbinta?	**Kokia magistrinio darbo reikšmė įsidarbinant?**		**Viso**
	Teigiama	**Jokios**	
Prieš bakalauro studijas	2 (2,1 proc.)	9 (9,5 proc.)	11 (11,6 proc.)
Mokantis bakalauro studijose	6 (6,3 proc.)	11 (11,6 proc.)	17 (17,9 proc.)
Po bakalauro studijų	1 (1,1 proc.)	13 (13,7 proc.)	14 (14,7 proc.)
Mokantis magistratūros studijose	17 (17,9 proc.)	13 (13,7 proc.)	30 (31,6 proc.)
Pirmą pusmetį po magistratūros	14 (14,7 proc.)	0 (0,0 proc.)	14 (14,7 proc.)
Antrą ir vėliau po magistratūros	7 (7,4 proc.)	2 (2,1 proc.)	9 (9,5 proc.)
Viso	47 (49,5 proc.)	48 (50,5 proc.)	95 (100,0 proc.)